

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 23 octobre 2013**

**N° de pourvoi: 10-21589 11-19015**

ECLI:FR:CCASS:2013:SO01739

Non publié au bulletin

**Cassation partielle**

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

SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

## **REPUBLIQUE FRANCAISE**

### **AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Donne acte à M. X...de ce qu'il reprend l'instance en qualité de liquidateur judiciaire de la SERCA dans le pourvoi n° Y 10-21. 589 ;

Vu la connexité, joint les pourvois n° Y 10-21. 589 et W 11-19. 015 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, que Mme Y... a travaillé pour la Société d'études du réseau câble d'Angers (dite SERCA), support de la chaîne TV 10, à compter du mois d'octobre 1995, en tant qu'intervenant spécialisé, puis speaker et, enfin, agent spécialisé d'émission ; que son emploi a donné lieu à la conclusion de 236 contrats intermittents successifs prévoyant une rémunération forfaitaire brute par jour, la consignation de ses interventions journalières sur une feuille de présence, l'absence de garantie de régularité comme de volume minimum de prestations et la possibilité pour l'employeur de modifier ses fréquences d'interventions ; qu'estimant avoir été indûment privée de travail et de salaire depuis plusieurs mois, la salariée a saisi la juridiction prud'homale le 10 juin 2008 afin d'obtenir le paiement d'une indemnité de requalification, d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'elle a été licenciée le 24 juillet 2008 au motif économique pris de l'interdiction d'émettre à compter du 1er septembre 2007 notifiée par le Conseil supérieur de l'audiovisuel à l'employeur ; que par un premier arrêt du 1er juin 2010, la cour d'appel d'Angers a dit qu'il n'y avait pas de contrat de travail intermittent mais des contrats de travail à durée déterminée réputés être à durée indéterminée et à temps complet, dit que le licenciement de la salariée était sans cause réelle et sérieuse, et, avant dire droit sur l'application de la convention collective des chaînes thématiques et les diverses sommes réclamées, ordonné la réouverture des débats ; que par un second arrêt du 5 avril 2011, la même cour a dit que la société SERCA était soumise à la convention collective précitée dès le 20 juillet 2005, classé la salariée au niveau 3 de cette convention et condamné la société au paiement de diverses sommes ;

Sur le pourvoi n° Y 10-21. 589 dirigé contre l'arrêt du 1er juin 2010 :

Sur le premier moyen pris en sa seconde branche, qui est recevable :

Vu les articles L. 1245-2, L. 3123-31 et L. 3123-33 du code du travail ;

Attendu que selon le deuxième de ces textes, le contrat de travail intermittent a pour objet de pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées ;

qu'il en résulte qu'en l'absence de définition de ces périodes dans le contrat de travail, ce dernier doit être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun à temps plein ;

Attendu que pour faire droit à la demande la salariée en paiement d'une indemnité de requalification, la cour d'appel relève que les contrats consécutifs litigieux, qui ne sont pas prévus par une convention ou un accord collectif et ne comportent pas les mentions prescrites pour les contrats intermittents, ne répondent pas davantage à la notion de contrat à temps partiel annualisé mais constituent des contrats à durée déterminée d'usage qui, étant eux-mêmes irréguliers pour ne pas comporter d'écrit s'agissant du premier, de motif et de durée minimale pour les autres, et ayant pour effet de pourvoir un emploi permanent de l'entreprise, doivent être requalifiés en contrat à durée indéterminée ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle ne pouvait requalifier les contrats intermittents irréguliers qu'en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la salariée était bien tenue de rester à sa disposition et que son contrat de travail ne pouvait être, de fait, qu'à temps plein, et de renvoyer l'affaire à une date ultérieure pour liquidation des droits de l'intéressée, alors, selon le moyen, que selon l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat écrit du salarié doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; qu'il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et il incombe alors à l'employeur de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'après avoir constaté que « Mme Mireille Y... établissait des relevés de ses heures de travail ; qu'(z) elle était aussi à la tête de deux émissions qui ont été reconduites dans le temps », la cour d'appel a toutefois énoncé que « la consultation des entiers bulletins de salaire de Mme Mireille Y... permet de constater que le nombre de jours travaillés dans le mois n'était pas toujours identique et, pas forcément les mêmes jours du mois, qu'il ne peut, dès lors être question d'une répétition immuable de ses interventions » ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher comme elle y était pourtant invitée, si la salariée, dont le travail consistait à réaliser toujours les mêmes émissions, ne disposait pas d'une autonomie pour gérer ses heures de travail et ne pouvait légitimement prétendre qu'elle se tenait en permanence à la disposition de son employeur en l'absence d'une répartition des jours de travail sur la semaine ou des semaines sur le mois, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3123-14 du code du travail ; Mais attendu, d'abord, que selon l'article L. 3123-31 du code du travail, le travail intermittent a pour objet de pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées ; qu'il en résulte qu'en l'absence de définition de ces périodes dans le contrat de travail, ce dernier doit être requalifié en contrat à durée indéterminée de droit commun à temps plein ;

Attendu ensuite, que selon l'article L. 3123-33 du même code, le contrat de travail intermittent est un contrat écrit qui doit mentionner notamment la durée annuelle minimale de travail du salarié et la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées ; qu'il en résulte qu'en l'absence de l'une ou l'autre de ces mentions dans le contrat, ce dernier est présumé à temps plein ; qu'il appartient alors à l'employeur qui soutient que le contrat n'est pas à temps plein d'établir la durée annuelle minimale convenue et que le salarié connaissait les jours auxquels il devait travailler et selon quels horaires, et qu'il n'était pas obligé de se tenir constamment à la disposition de l'employeur ;

Et attendu qu'après avoir relevé que les contrats de travail de la salariée ne contenaient pas de mentions relatives à la durée du travail et à la répartition des heures de travail, la cour d'appel, qui a constaté, d'une part, que le nombre de jours travaillés dans le mois n'était pas toujours identique et pas forcément les mêmes jours du mois, d'autre part, que l'employeur n'apportait aucun élément de preuve à l'appui de son affirmation relative à l'existence d'autres emplois de l'intéressée, a pu en déduire que celle-ci était obligée de se tenir à la disposition de l'employeur ;

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

Sur le troisième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement de la salariée était sans cause réelle et sérieuse et de renvoyer l'affaire à une date ultérieure pour liquidation des droits de celle-ci, alors, selon le moyen :

1°/ que si l'inexécution par l'employeur de ses obligations peut permettre au salarié de prendre acte de la rupture ou de demander la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, elle ne prive pas à défaut de telles demandes le licenciement ultérieurement prononcé de cause ; qu'en se fondant sur une prétendue exécution de mauvaise foi du contrat de travail pour dire le licenciement privé de cause, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants et privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-1 du code du travail ;

2°/ que la cour d'appel qui a retenu que le licenciement de la salariée était rendu nécessaire par la suppression de l'autorisation d'émettre ne pouvait sans omettre de tirer de ses constatations les conséquences qui s'en déduisaient le dire privé de cause réelle et sérieuse ; que la cour d'appel a ainsi violé l'article L. 1232-1 du code du travail ;

Mais attendu que la salariée ayant, avant son licenciement, saisi la juridiction prud'homale afin de voir dire que la rupture du contrat résultant du fait qu'elle ne s'était vu fournir ni travail ni salaire depuis près de dix mois s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, c'est à bon droit que la cour d'appel s'est fondée sur le défaut d'exécution de bonne foi du contrat de travail par l'employeur pour décider que l'intéressée avait fait l'objet d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse peu important la rupture notifiée postérieurement ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le pourvoi n° W 11-19. 015 dirigé contre l'arrêt du 5 avril 2011 :

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la société SERCA était soumise à la convention

collective nationale des chaînes thématiques dès le 20 juillet 2005, de classer la salariée au niveau 3 de la convention collective précitée et de le condamner à verser à l'intéressée des sommes à titre d'indemnité de requalification, d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité de licenciement, d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de rappel de salaires et des congés payés afférents, d'ordonner à la société de rembourser aux organismes sociaux concernés les allocations chômage versées à la salariée suite à son licenciement, dans la limite de six mois, alors, selon le moyen, que l'arrêt attaqué étant la suite et l'application de l'arrêt partiellement avant dire droit du 1er juin 2010 contre lequel la société SERCA a formé un pourvoi en cassation (pourvoi n° Y 10-21. 589), la cassation à intervenir sur ce pourvoi entraînera par voie de conséquence l'annulation, en application de l'article 625, alinéa 2, du code de procédure civile, de l'arrêt, ici attaqué, du 5 avril 2011 ;

Attendu que la cassation du premier arrêt n'étant encourue que du chef de la requalification des contrats de travail de la salariée en contrats à durée déterminée, celle du second, qui en est la conséquence nécessaire, n'a lieu d'être prononcée qu'en ce qu'il condamne l'employeur au paiement d'une indemnité de requalification ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire qu'elle était soumise à la convention collective nationale des chaînes thématiques dès le 20 juillet 2005, et de fixer en conséquence le montant des indemnités de rupture, dommages-intérêts, rappels de salaire et congés payés afférents, sur le fondement de l'application de cette convention, alors, selon le moyen :

1°/ que les conventions et accords collectifs de travail déterminent leur champ d'application territorial et professionnel ; que la convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur ; qu'aux termes de l'article 1. 1. 1 de la convention collective nationale des chaînes thématiques, qui définit le champ d'application professionnel de cette convention collective, « on entend par chaîne thématique un service de télévision qui consacre une part majoritaire de sa programmation à un genre de programme spécifique (information, sport, fiction, films de cinéma, documentaires, jeux, concerts, clips musicaux, téléachat,...) ou dont la programmation se rapporte majoritairement à un centre d'intérêt particulier des téléspectateurs, ou s'adresse spécifiquement à une catégorie particulière de la population (tranche d'âge, communauté culturelle, linguistique ou religieuse,...) » ; qu'en décidant que la société SERCA était soumise à ladite convention depuis la date de son extension, aux motifs que « la société SERCA a déclaré comme activité, lors de son immatriculation au registre du commerce et des sociétés, l'édition de chaînes thématiques, chaîne qui a pris le nom de TV 10 ; que le Conseil supérieur de l'audiovisuel dit également de TV 10 qu'il s'agit d'une chaîne de télévision locale, en direction du seul public de l'agglomération d'Angers ; qu'étant réservée à la population d'Angers, TV 10 est donc bien une chaîne thématique au sens de la convention précitée », la cour d'appel a violé les articles L. 2222-1 et L. 2261-2 du code du travail, ensemble l'article 1. 1. 1 de la convention collective nationale des chaînes thématiques ;

2°/ qu'en tout état de cause, la cassation entraîne, sans qu'il y ait lieu à une nouvelle décision, l'annulation par voie de conséquence de toute décision qui est la suite, l'application ou l'exécution du jugement cassé ou qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire ; que la cassation, à intervenir sur le premier moyen, et le deuxième moyen du chef de l'arrêt ayant dit que la société SERCA était soumise à la convention collective nationale des chaînes thématiques dès le 20 juillet 2005, entraînera, par voie de conséquence, l'annulation du chef de la décision ayant classé Mme Y... au niveau 3 de ladite convention collective et ayant condamné, en conséquence, la société SERCA à verser à Mme Y... diverses sommes à titre d'indemnité de requalification, d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité de licenciement, d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de rappel de salaires et des congés payés afférents, ayant ordonné à la société SERCA de rembourser aux organismes sociaux concernés les allocations chômage versées à la salariée suite à son licenciement, dans la limite de six mois ;

Mais attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a constaté que la société SERCA réunissait les trois critères du champ d'application professionnel de la convention collective des chaînes thématiques du 23 juillet 2004 étendue par arrêté du 4 juillet 2005, tels que prévus par l'article 1. 1. 1 de celle-ci, à savoir : 1° l'exercice réel de l'activité d'édition de services thématiques de télévision mis à disposition du public sur le territoire français par câble, par satellite, par voie hertzienne terrestre en mode numérique, ou par tout autre réseau de communication électronique ; 2° la conclusion d'une convention avec le Conseil supérieur de l'audiovisuel ; 3° le caractère de chaîne thématique du service de télévision TV 10, qui s'adressait spécifiquement à une catégorie particulière de la population, en l'occurrence celle d'Angers ; qu'elle en a exactement déduit que l'activité de la société, entrant dans le champ d'application de ladite convention, l'employeur était soumis à celle-ci ; que le moyen, dépourvu d'objet en sa seconde branche du fait du rejet de la première, est mal fondé ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de classer la salariée au niveau 3 de la convention collective nationale des chaînes thématiques et de le condamner à verser à l'intéressée des sommes à titre d'indemnité de requalification, d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité de licenciement, d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de rappel de salaires et des congés payés

afférents, d'ordonner à la société SERCA de rembourser aux organismes sociaux concernés les allocations chômage versées à la salariée suite à son licenciement, dans la limite de six mois, alors, selon le moyen : 1°/ que tout jugement doit, à peine de nullité, être motivé ; qu'à cette fin, le juge doit indiquer et analyser, fût-ce sommairement, les pièces au vu desquelles il se détermine ; qu'en se bornant à affirmer, pour déterminer le nombre des points attribués au poste et partant le niveau de classement du poste de la salariée, « qu'il sera retenu en ce qui la concerne, quant à :- la formation ou l'expérience professionnelle, le niveau 4 à savoir « BAC + 2 (BTS/ DUT...) ou équivalent en formation professionnelle », - la complexité et la polyvalence, le niveau 3 à savoir « exécution d'opérations qualifiées dans un ou plusieurs domaines d'activités relevant d'un enseignement spécialisé et requérant un savoir-faire dans le métier », - la communication et le relationnel, le niveau 3 à savoir « communiquer et participer avec autrui à un travail en commun ou à la transmission du savoir faire », - l'autonomie et la responsabilité, le niveau 3 à savoir « les objectifs et les priorités fixés par autrui définissent le cadre de la fonction, mais la fonction implique de définir son propre plan de travail », - la dimension internationale, le niveau 1 à savoir « pas de langue étrangère à pratiquer » ; que le total des points acquis s'élève à 451, ce qui place la salariée au niveau 3 de la convention collective nationale des chaînes thématiques », sans indiquer ni analyser même sommairement les pièces sur lesquelles elle s'est fondée pour se prononcer de la sorte, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle et privé sa décision de motifs, en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ que la cassation à intervenir de ce chef s'étendra aux condamnations prononcées en raison de cette classification, et ce, en application de l'article 625 du code de procédure civile ;

Mais attendu que sous couvert d'un prétendu défaut de motifs, le moyen ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve par la cour d'appel qui, non tenue de citer toutes les pièces sur lesquelles elle se fondait, a retenu, par une décision motivée, que la salariée justifiait, pour chacun des cinq critères classants de la convention collective, d'un niveau lui permettant d'acquérir un certain nombre de points la faisant relever du niveau 3 de la convention ; que le moyen n'étant pas fondé en sa première branche, la seconde est sans portée ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur la première branche du premier moyen du pourvoi n° Y-10-21. 589 :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils ont respectivement requalifié les contrats de travail de Mme Y... en un contrat à durée déterminée et condamné l'employeur à payer à celle-ci une indemnité de requalification, les arrêts rendus le 1er juin 2010 et le 5 avril 2011 entre les parties, par la cour d'appel d'Angers ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Rennes ;

Condamne M. X..., ès qualités aux dépens ;

Vu l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991, le condamne à payer à la SCP Lyon-Caen et Thiriez la somme de 2 500 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 des arrêts partiellement cassés ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi n° Y 1021589 par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour la Société d'études du réseau câble d'Angers et autre

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR réformé le jugement déféré en toutes ses dispositions et, statuant à nouveau, d'AVOIR dit qu'il n'y a pas contrat de travail intermittent entre la société SERCA et Madame Y... mais des contrats de travail à durée déterminée réputés conclus à durée indéterminée d'AVOIR dit que Madame Y... pouvait prétendre à une indemnité de requalification et d'avoir renvoyé l'affaire à une date ultérieure pour liquidation des droits de Madame Y... ;

AUX MOTIFS QUE, le travail intermittent a été institué par l'ordonnance du 11 août 1986, modifiée par la loi du 19 juin 1987 ; que ce régime a été, ensuite, supprimé par la loi du 20 décembre 1993 qui a mis en place le temps partiel annualisé ; que la possibilité de recourir au travail intermittent a été rétablie par la loi du 19 janvier 2000 ; qu'à chaque fois, des dispositions transitoires ont prévu que seraient maintenus en vigueur les accords conclus sur la base des dispositions de l'ordonnance du 11 août 1986 ainsi que les contrats à temps partiel annualisé souscrits en application de la loi de 1993 ; qu'il n'est pas contesté et pas contestable (bulletin de paie) que Madame Mireille Y... a commencé à travailler pour la société SERCA le 5 octobre 1995, alors donc que le contrat de travail intermittent dont se recommande l'employeur était abrogé ; que le contrat de travail à temps partiel annualisé était réglementé de façon précise aux articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail (ancienne codification) ; qu'étaient considérés comme salariés relevant d'un tel contrat ceux « occupés selon une alternance de périodes travaillées et non travaillées dont la durée de travail annuelle est inférieure d'au moins un cinquième de celle qui résulte de l'application sur cette même période de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche de l'entreprise diminuée des heures correspondant aux jours de congés légaux ou conventionnels ; que de plus, le contrat de travail des dits salariés ne pouvait être qu'« un contrat écrit »

comportant des mentions obligatoires « qualification du salarié, éléments de sa rémunération, modalités de calcul de la rémunération mensualisée lorsque le salarié est occupé à temps partiel sur une base annuelle, durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois et, au besoin, la définition sur l'année des périodes travaillées et non travaillées, ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, les conditions de la modification éventuelle de cette répartition » et, « dans les cas où la nature de l'activité ne permet pas de fixer dans l'année avec précision les périodes travaillées et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, les périodes à l'intérieur desquelles l'employeur pourra faire appel au salarié moyennant un délai de prévenance de sept jours ». Surtout la possibilité de mettre en place un tel système dépendait de l'existence préalable d'« un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement » ; l'on cherche, en vain, les dispositions conventionnelles auxquelles se référerait la société SERCA qui auraient autorisé un tel recours, de même que le contrat passé avec Madame Mireille Y... ne répond en rien aux prescriptions précitées : «... Nous vous confirmons les termes de notre entretien du 1er novembre 1995 concernant des prestations à la S. E. R. C. A./ TV10 en qualité d'intermittent « INTERVENANTE SPECIALISEE » ; Sur la base d'une REMUNERATION FORFAITAIRE BRUTE PAR JOUR : AU PRIX BRUT DE : 500 Francs/ Jour. Vos prestations seront consignées sur une feuille de Présence jointe que vous signerez à chacune de vos interventions journalières. Comme convenu, la Société s'engage à ne garantir aucune régularité, ni aucun volume de prestations minimum et, nous pourrions être amenés à modifier vos fréquences d'interventions. A la fin du mois et, selon le relevé de vos présences à TV10, votre bulletin de paie sera établi et vos appointements seront versés le 25 du mois suivant... » ; que le retour au travail intermittent reste très encadré puisque sa mise en place demeure subordonnée à la conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu ou d'une convention ou un d'accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 du code du travail (ancienne codification) comme à la conclusion d'un contrat de travail écrit assorti des mentions obligatoires suivantes :- la qualification du salarié,- les éléments de sa rémunération,- la durée annuelle minimale du travail du salarié,- les périodes pendant lesquelles le salarié travaille,- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ; que la société SERCA n'a, encore, rien à faire valoir qui corresponde, tant au niveau des éléments conventionnels que du contrat de travail de Madame Mireille Y... qui est une reproduction de celui déjà cité, hormis que la salariée est « AGENT SPECIALISE D'EMISSION » ; qu'il n'y a donc pas contrat de travail intermittent entre la société SERCA et Madame Mireille Y... ; que dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée, mais aux contrats à durée déterminée ou temporaire (article L. 1242-2 3° du code du travail) ; que sont ainsi concernés les secteurs des spectacles, de l'action culturelle, de l'audiovisuel, de l'information, de la production cinématographique ; que ce sont bien de tels contrats de travail à durée déterminée qui ont existé entre la société SERCA et Madame Mireille Y..., sur le modèle, à chaque fois, de celui cité, sauf au mois d'octobre 1995 où il n'y a même pas eu d'écrit ; que les contrats à durée déterminée d'usage doivent répondre à certaines spécifications contenues au code du travail (articles 1242-12 et 1242-13) :- remise d'un contrat écrit,- transmission du dit contrat au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche,- contrat signé par les deux parties,- définition précise du motif du recours au contrat,- indication de la durée minimale du contrat lorsque celui-ci n'a pas de terme précis ; qu'à défaut, le ou les dits contrats à durée déterminée sont réputés être conclus pour une durée indéterminée ; que les manques de la société SERCA de ce chef sont nombreux (cf les contrats) :- absence d'écrit pour le premier,- absence totale du motif,- absence de durée minimale ; que par ailleurs, le fait que l'activité de la société SERCA soit au nombre des secteurs précités ne fonde pas à lui seul le droit de faire appel à un contrat à durée déterminée pour tous les emplois de ce secteur ; que la conclusion de tels contrats doit être, en effet, réservée aux emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par essence temporaire de ces emplois ; que des contrats successifs à durée déterminée peuvent, en ce cas, être passés avec le même salarié, à condition que ce soit justifié par des raisons objectives, qui s'entendent d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné ; que sont deux cent trente-six contrats de travail à durée déterminée qui ont été conclus entre la société SERCA et Madame Mireille Y... et ce, sans interruption, du 5 octobre 1995, comme cela a été dit, au 19 septembre 2007 ; que la société SERCA écrit elle-même « après des bandes-annonces et des publicités au début de sa collaboration, son travail a consisté... très vite à réaliser une émission, Travelling, puis deux + Petits Potins du Jardin, toujours les mêmes » ; que l'emploi occupé par Madame Mireille Y... avait donc bien un caractère permanent, en ce qu'il a consisté à produire et présenter, sur plusieurs années, deux émissions relevant de l'activité normale de l'entreprise ; que les dits contrats de travail à durée déterminée, pour l'ensemble de ces raisons, ne peuvent qu'être réputés conclus à durée indéterminée et, en conséquence, il conviendra d'infirmer la décision des premiers juges en son intégralité.

ALORS QUE le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'il ne peut, en conséquence, fonder sa décision sur un moyen de droit qu'il a relevé d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations ; que pour requalifier le contrat de travail intermittent de la salariée, qui est un contrat à durée indéterminée, en contrat de travail à

durée déterminée réputé conclu à durée indéterminée et condamner l'employeur à verser une somme à titre d'indemnité de requalification, la Cour d'appel a relevé d'office que « Madame Mireille Y... a commencé à travailler pour la société SERCA le 5 octobre 1995, alors donc que le contrat de travail intermittent dont se recommande l'employeur était abrogé » et qu'« il n'y a donc pas contrat de travail de travail intermittent » entre les parties ; qu'en statuant ainsi, sans avoir au préalable sur ces moyens relevés d'office invité les parties à présenter leurs observations, la Cour d'appel a violé l'article 16 du Code de procédure civile.

ET ALORS QUE l'indemnité de requalification n'est due que si le contrat à durée déterminée est requalifié en contrat à durée indéterminée ; que l'employeur n'avait jamais prétendu recruter Madame Y... sous couvert de CDD mais avait au contraire revendiqué un contrat à durée indéterminée, devenu intermittent ; que la Cour d'appel a procédé à la requalification en CDD, puis à la requalification des CDD en CDI pour revenir à la qualification d'origine ; qu'en allouant une indemnité de requalification, la Cour d'appel a violé l'article L 1245-3 du Code du travail.

#### DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que Madame Y... était bien tenue de rester à la disposition de son employeur et que son contrat de travail ne pouvait être, de fait, qu'à temps plein et d'avoir renvoyé l'affaire à une date ultérieure pour liquidation des droits de Madame Y... ;

AUX MOTIFS QUE, le contrat de travail d'un salarié à temps partiel, qui peut tout à fait être à durée indéterminée, doit être écrit et comporter certaines mentions obligatoires, à savoir la qualification, les éléments de la rémunération, la durée du travail, sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les conditions de la modification de cette répartition, les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque jour travaillé sont communiquées au salarié ainsi que les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires (article L. 3123-14 du code du travail) ; que lorsque le dit contrat ne comporte pas tout ou partie des clauses rappelées, et le contrat de travail de Madame Mireille Y... (cf supra) ne répond visiblement pas à ces prescriptions, il est présumé conclu à temps complet ; que certes, il s'agit là d'une présomption simple que l'employeur peut détruire en apportant la preuve contraire ; que la dite preuve consiste en celle de la durée exacte convenue, hebdomadaire ou mensuelle, de même qu'à établir que le salarié peut prévoir son rythme de travail et qu'il n'a pas à se tenir constamment à la disposition du dit employeur ; que ces différents éléments sont, d'ailleurs, cumulatifs ; que certes, Madame Mireille Y... établissait des relevés de ses heures de travail ; que certes aussi, elle était à la tête de deux émissions qui ont été reconduites dans le temps ; que pour le reste, soit des activités rémunérées qu'aurait accomplies en dehors Madame Mireille Y..., la société SERCA se contente d'affirmer, affirmations qui se voient démenties, au moins sur trois ans, par les avis d'imposition et/ ou déclarations d'impôts 2005, 2006 et 2007 que la première verse aux débats ; que surtout, la consultation des entiers bulletins de salaire de Madame Mireille Y... permet de constater que le nombre de jours travaillés dans le mois n'était pas toujours identique et, pas forcément les mêmes jours du mois, qu'il ne peut, dès lors, être question d'une répétition immuable de ses interventions ; que Madame Mireille Y... était, en conséquence, bien tenue de rester à la disposition de son employeur et son contrat de travail ne peut être, de fait, qu'un temps plein.

ALORS QUE, selon l'article L 3123-14 du Code du travail, le contrat écrit du salarié doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; qu'il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et il incombe alors à l'employeur de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'après avoir constaté que « Madame Mireille Y... établissait des relevés de ses heures de travail ; qu'(¿) elle était aussi à la tête de deux émissions qui ont été reconduites dans le temps », la Cour d'appel a toutefois énoncé que « la consultation des entiers bulletins de salaire de Madame Mireille Y... permet de constater que le nombre de jours travaillés dans le mois n'était pas toujours identique et, pas forcément les mêmes jours du mois, qu'il ne peut, dès lors être question d'une répétition immuable de ses interventions » ; qu'en statuant ainsi, sans rechercher comme elle y était pourtant invitée, si la salariée, dont le travail consistait à réaliser toujours les mêmes émissions, ne disposait pas d'une autonomie pour gérer ses heures de travail et ne pouvait légitimement prétendre qu'elle se tenait en permanence à la disposition de son employeur en l'absence d'une répartition des jours de travail sur la semaine ou des semaines sur le mois, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3123-14 du Code du travail.

#### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que le licenciement de Madame Y... était sans cause réelle et sérieuse et d'avoir renvoyé l'affaire à une date ultérieure pour liquidation des droits de Madame Y... ; AUX MOTIFS QUE, le contrat de travail de Madame Mireille Y... est, ainsi que cela a été dit, réputé à durée indéterminée ; que la société SERCA a licencié Madame Mireille Y... pour motif économique le 24 juillet 2008 ; qu'il n'empêche que Madame Mireille Y... fait valoir le fait que passé, pour elle le 30 septembre 2007, son employeur lui a retiré tout travail et tout rémunération ; que si une action en résiliation judiciaire du contrat de travail postérieure au licenciement est sans objet, le juge se doit de prendre en compte les griefs du salarié pour apprécier le bien-fondé du dit licenciement ; que la société SERCA excipe du fait que

le Conseil supérieur de l'audiovisuel lui avait retiré son autorisation de diffusion, et ce à compter du 1er septembre 2007, ayant donné cette dernière à la société Angers 7 ; que si ce n'est pas niable, la société SERCA, et alors qu'elle affirme elle-même que le contrat de travail qui la liait à Madame Mireille Y... était à durée indéterminée, avait à engager une procédure de licenciement à l'égard de sa salariée dès que son autorisation d'émettre lui a été retirée ; qu'en s'en abstenant sur quasiment dix mois et ayant, dès lors, l'obligation, dans l'intervalle, de fournir au salarié le travail prévu ainsi que les moyens nécessaires à son exécution comme de payer le salaire convenu, la société SERCA n'a pas respecté son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, conformément à l'article L. 1222-1 du code du travail ; que ces manquements ôtent au licenciement ensuite intervenu tout caractère réel et sérieux.

ALORS QUE si l'inexécution par l'employeur de ses obligations peut permettre au salarié de prendre acte de la rupture ou de demander la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, elle ne prive pas à défaut de telles demandes le licenciement ultérieurement prononcé de cause ; qu'en se fondant sur une prétendu exécution de mauvaise foi du contrat de travail pour dire le licenciement privé de cause, la Cour d'appel a statué par des motifs inopérants et privé sa décision de base légale au regard de l'article L1232-1 du Code du travail

ET ALORS QUE la Cour d'appel qui a retenu que le licenciement de Madame Y... était rendu nécessaire par la suppression de l'autorisation d'émettre ne pouvait sans omettre de tirer de ses constatations les conséquences qui s'en déduisaient le dire privé de cause réelle et sérieuse ; que la Cour d'appel a ainsi violé l'article L1232-1 du Code du travail.

Moyen produit au pourvoi n° W 11-19. 015 par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour M. X..., ès qualités

#### PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la société SERCA était soumise à la convention collective nationale des chaînes thématiques dès le 20 juillet 2005, d'AVOIR classé Madame Y... au niveau 3 de la convention collective précitée et d'AVOIR condamné la société SERCA à verser à Madame Y... des sommes à titre d'indemnité de requalification, d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité de licenciement, d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de rappel de salaires et des congés payés afférents, d'AVOIR ordonné à la société SERCA de rembourser aux organismes sociaux concernés les allocations chômage versées à la salariée suite à son licenciement, dans la limite de six mois, d'AVOIR condamné la société SERCA à verser à Madame EDELINE la somme de 3. 000, 00 euros au titre de ses frais irrépétibles de première instance et d'appel et d'AVOIR condamné la société SERCA aux entiers dépens de première instance et d'appel ;

ALORS QUE l'arrêt attaqué étant la suite et l'application de l'arrêt partiellement avant dire droit du 1er juin 2010 contre lequel la société SERCA a formé un pourvoi en cassation (pourvoi n° Y 10-21. 589), la cassation à intervenir sur ce pourvoi entraînera par voie de conséquence l'annulation, en application de l'article 625, alinéa 2, du Code de procédure civile, de l'arrêt, ici attaqué, du 5 avril 2011.

#### SECOND MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la société SERCA était soumise à la convention collective nationale des chaînes thématiques dès le 20 juillet 2005, et d'avoir en conséquence fixé le montant de l'indemnité de requalification, de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, du rappel de salaires et des congés payés afférents, sur le fondement de l'application de cette convention ;

AUX MOTIFS QUE, sur l'application de la convention collective ; que le préambule de la convention collective nationale des chaînes thématiques définit ce qu'il faut entendre par chaîne thématique en ces termes : « un service de télévision qui consacre une part majoritaire de sa programmation à un genre de programme spécifique (information, sport, fiction, films de cinéma, documentaires, jeux, concerts clips musicaux, téléachat...) ou dont la programmation se rapporte majoritairement à un centre d'intérêt particulier des téléspectateurs, ou s'adresse spécifiquement à une catégorie particulière de la population (tranche d'âge, communauté culturelle, linguistique ou religieuse...) » ; qu'or, la société SERCA a déclaré comme activité, lors de son immatriculation au registre du commerce et des sociétés, l'édition de chaînes thématiques, chaîne qui a pris le nom de TV10 ; que le Conseil supérieur de l'audiovisuel dit également de TV10 qu'il s'agit d'une chaîne de télévision locale, en direction du seul public de l'agglomération d'Angers ; qu'étant réservée à la population d'Angers, TV10 est donc bien une chaîne thématique au sens de la convention précitée ; que cette convention collective date du 23 juillet 2004 ; qu'elle a été étendue par arrêté du 4 juillet 2005, qui a été publié au Journal Officiel du 19 juillet 2005 ; que l'extension a pour effet de rendre obligatoire l'application d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel pour tous les employeurs entrant dans leur champ d'application professionnel et territorial, sans considération d'appartenance aux organisations signataires ou adhérentes (articles L. 2261-15 à L. 2261-31, 0. 2261-4 du code du travail) ; que l'extension produit ses effets, en principe, le lendemain de la publication de l'arrêté au Journal Officiel ; que l'extension n'a d'effet que pour l'avenir ; que dès lors, la société SERCA était soumise à la convention collective nationale des chaînes thématiques, depuis et à compter du 20 juillet 2005.

ET AUX MOTIFS QUE, sur les conséquences de la classification ; que Mme Mireille Y... a intégré la société

SERCA le 5 octobre 1995 précisément et, en a été licenciée le 24 juillet 2008 ; qu'il a été jugé que :- la succession de contrats de travail à durée déterminée conclus entre Mme Mireille Y... et la société SERCA devait être requalifiée en un contrat de travail à durée indéterminée,- le dit contrat de travail à durée indéterminée était un temps plein,- le licenciement de Mme Mireille Y... par la société SERCA était sans cause réelle et sérieuse ; que sont maintenant à tirer les conséquences financières de ces décisions, au regard de la classification conventionnelle qui a été retenue à l'égard de Mme Mireille Y... et qui court du 20 juillet 2005 ; que A) Sur l'indemnité de requalification ; que la requalification des contrats de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée amène, d'office, à ce que le juge accorde au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire (article L. 1245-1 du code du travail) ; que la société SERCA sera condamnée à verser à Mme Mireille Y... la somme de 1500 euros à ce titre (salaire mensuel brut garanti au niveau 3) ; que B) Sur l'indemnité compensatrice de préavis ; que la société SERCA sera condamnée à verser à Mme Mireille Y... la somme de 3000 euros d'indemnité compensatrice de préavis, outre celle de 300 euros de congés payés afférents (article 4. 5. 1 de la convention collective, deux mois pour les salariés non cadres dont l'ancienneté au jour de la notification du licenciement est supérieure à deux ans) ; que devront, bien évidemment être déduits, les 927, 69 euros déjà perçus par Mme Mireille Y... du même chef ; que C) Sur l'indemnité conventionnelle de licenciement ; que l'article 4. 5. 2 de la convention collective dispose : « L'indemnité de licenciement, attribuée dans les conditions du droit commun, est due au salarié, après deux ans d'ancienneté, par année ou fraction d'année d'ancienneté. Elle est calculée comme suit par tranche d'ancienneté :-20 % de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté,- et 33 % de mois par année d'ancienneté au delà de 10 ans... Le mois de salaire servant de base de calcul de l'indemnité sera le dernier mois de salaire brut du salarié » ; que toutefois, entre l'indemnité minimum légale (article L. 1234-9 du code du travail) et l'indemnité conventionnelle ne doit s'appliquer que celle qui est la plus favorable au salarié ; que dès lors, après calcul, l'on en restera à l'indemnité de licenciement de 5253, 11 euros d'ores et déjà perçue par Mme Mireille Y..., déboutant cette dernière de sa demande au titre de l'indemnité conventionnelle ; que D) Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que Mme Mireille Y... invoque l'application de l'article L. 1235-3 du code du travail ; que cet article dispose que le salarié qui a, lors de son licenciement sans cause réelle et sérieuse, au moins deux années d'ancienneté, dans une entreprise qui compte elle-même, à ce moment-là, plus de onze salariés, peut prétendre à une indemnité qui ne peut être inférieure à ses six derniers mois de salaire ; que doit être prise en compte la rémunération brute ; qu'au delà de ce minimum légal, la fixation du montant de l'indemnité relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond qui peuvent retenir différents critères (ex. âge du salarié, ancienneté, durée du chômage, perte d'avantages en nature, dommage moral...) ; que Mme Mireille Y... était âgée de 49 ans lorsqu'elle a été licenciée ; que de son avis d'imposition pour l'année 2008, il ressort que ses revenus salariaux ont été très faibles, de l'ordre de 200 euros par mois, complétés par le chômage et le RMI ; qu'en 2009 elle n'a pas travaillé ; qu'elle ne vit, toujours actuellement, que du RSA à raison de 404, 88 euros par mois ; que la société SERCA sera condamnée à verser à Mme Mireille Y... la somme de 15000 euros d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que par ailleurs, il devra, en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, être ordonné le remboursement aux organismes concernés des allocations chômage qu'ils ont été dans l'obligation de déboursier, du licenciement à ce jour, dans la limite de six mois ; que E) Sur le rappel de salaires et les congés payés afférents ; que deux périodes sont à distinguer : 1. Antérieurement au 20 juillet 2005 : que la société SERCA a rémunéré une prestation ; qu'il n'y a, en conséquence, aucune raison de ne pas retenir le taux qu'elle avait alors appliqué ; que la société SERCA sera, du coup, condamnée à verser à Mme Mireille Y... les sommes ci-après :- pour l'année 2003, 6. 118, 00 euros de rappel de salaires et 611, 80 euros de congés payés afférents,- pour l'année 2004, 15. 950, 00 euros de rappel de salaires et 1. 595, 00 euros de congés payés afférents,- jusqu'au 20 juillet 2005, 9. 150, 90 euros de rappel de salaires et 915, 09 euros de congés payés afférents ; 2. Postérieurement au 20 juillet 2005 : que c'est la convention collective nationale des chaînes thématiques qui s'applique, avec le taux correspondant au niveau 3 et, ne peut être considéré que le salaire minimum prévu ; que la société SERCA sera, encore, condamnée à verser à Mme Mireille Y... les sommes ci-après :- passé le 20 juillet 2005, 2. 890, 61 euros de rappel de salaires et 289, 06 euros de congés payés afférents,- pour l'année 2006, 6. 621, 66 euros de rappel de salaires et 662, 16 euros de congés payés afférents,- pour l'année 2007, jusqu'au 1er mars 1. 622, 06 euros et 162, 20 euros de congés payés afférents, passé le 1er mars, 3. 622, 00 euros de rappel de salaires et 362, 20 euros de congés payés afférents (accord du 5 février 2007, étendu par arrêté du 5 octobre 2007 paru au Journal officiel du 14 octobre 2007, applicable à compter du 1 er mars 2007).

ALORS QUE les conventions et accords collectifs de travail déterminent leur champ d'application territorial et professionnel ; que la convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur ; qu'aux termes de l'article 1. 1. 1 de la convention collective nationale des chaînes thématiques, qui définit le champ d'application professionnel de cette convention collective, « on entend par chaîne thématique un service de télévision qui consacre une part majoritaire de sa programmation à un genre de programme spécifique (information, sport, fiction, films de cinéma, documentaires, jeux, concerts, clips musicaux, téléachat,...) ou dont la programmation se rapporte majoritairement à un centre d'intérêt particulier des téléspectateurs, ou s'adresse spécifiquement à une catégorie particulière de la population



(tranche d'âge, communauté culturelle, linguistique ou religieuse,...) » ; qu'en décidant que la société SERCA était soumise à ladite convention depuis la date de son extension, aux motifs que « la société SERCA a déclaré comme activité, lors de son immatriculation au registre du commerce et des sociétés, l'édition de chaînes thématiques, chaîne qui a pris le nom de TV10 ; que le Conseil supérieur de l'audiovisuel dit également de TV10 qu'il s'agit d'une chaîne de télévision locale, en direction du seul public de l'agglomération d'Angers ; qu'étant réservée à la population d'Angers, TV10 est donc bien une chaîne thématique au sens de la convention précitée », la Cour d'appel a violé les articles L. 2222-1 et L. 2261-2 du Code du travail, ensemble l'article 1. 1. 1 de la convention collective nationale des chaînes thématiques.

ALORS, AUSSI ET EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE la cassation entraîne, sans qu'il y ait lieu à une nouvelle décision, l'annulation par voie de conséquence de toute décision qui est la suite, l'application ou l'exécution du jugement cassé ou qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire ; que la cassation, à intervenir sur le premier moyen, et le deuxième moyen du chef de l'arrêt ayant dit que la société SERCA était soumise à la convention collective nationale des chaînes thématiques dès le 20 juillet 2005, entraînera, par voie de conséquence, l'annulation du chef de la décision ayant classé Madame Y... au niveau 3 de ladite convention collective et ayant condamné, en conséquence, la société SERCA à verser à Madame Y... diverses sommes à titre d'indemnité de requalification, d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité de licenciement, d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de rappel de salaires et des congés payés afférents, ayant ordonné à la société SERCA de rembourser aux organismes sociaux concernés les allocations chômage versées à la salariée suite à son licenciement, dans la limite de six mois, ayant condamné la société SERCA à verser à Madame EDELINE la somme de 3. 000, 00 euros au titre de ses frais irrépétibles de première instance et d'appel et ayant condamné la société SERCA aux entiers dépens de première instance et d'appel, et ce, en application de l'article 625 du Code de procédure civile.

#### TROISIEME MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR classé Madame Y... au niveau 3 de la convention collective nationale des chaînes thématiques et d'AVOIR condamné la société SERCA à verser à Madame Y... des sommes à titre d'indemnité de requalification, d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité de licenciement, d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de rappel de salaires et des congés payés afférents, d'AVOIR ordonné à la société SERCA de rembourser aux organismes sociaux concernés les allocations chômage versées à la salariée suite à son licenciement, dans la limite de six mois, d'AVOIR condamné la société SERCA à verser à Madame EDELINE la somme de 3. 000, 00 euros au titre de ses frais irrépétibles de première instance et d'appel et d'AVOIR condamné la société SERCA aux entiers dépens de première instance et d'appel ;

AUX MOTIFS QUE, sur la classification ; que Mme Mireille Y... est entrée à la société SERCA en 1995 et y a fini agent spécialisé d'émission ; qu'elle indique que ses fonctions au sein de l'entreprise lui permettent de prétendre au niveau 5, tel que prévu à l'annexe 1 de la convention collective applicable ; qu'il lui appartient d'en faire la preuve ; que Mme Mireille Y... expose qu'elle « conçoit entièrement et présente deux émissions de télévision diffusées sur la chaîne TV 10 :- TRAVELLING émission de cinéma hebdomadaire...,- LES PETITS POTINS DU JARDIN émission de jardinage hebdomadaire... » ; que la société SERCA l'a confirmé : « après des bandes-annonces et des publicités au début de sa collaboration, son travail a consisté... très vite à réaliser une émission, Travelling, puis deux + Petits Potins du Jardin, toujours les mêmes » ; que Mme Mireille Y... fournit, afin de mieux illustrer ses tâches, une attestation de Mme Catherine A..., responsable administratif et financier à l'époque au sein de la société SERCA ; que cette dernière indique « Mme Mireille Y... était salariée de la SERCA en tant qu'agent spécialisé en émissions. À ce titre, Mme Mireille Y... devait préparer son émission. Pour le cinéma, choisir les bandes-annonces des films qui allaient passer sur Angers, écrire son texte et pour fidéliser le spectateur, proposait un jeu pour gagner des places au... (salle de cinéma) avec qui elle était en étroite collaboration et des goodies qu'elle réussissait à obtenir des différentes boîtes de production et/ ou de diffusion. Pour le jardinage, en étroite collaboration avec les jardiniers de la Maison de l'Environnement-qui lui donnaient aussi des cours de jardinage-et une jardinerie que Mme Mireille Y... avait elle-même prospectée, Mme Mireille Y... devait choisir les thèmes abordés, écrire son texte et choisir les plans et les séquences pour le montage... » ; que la société SERCA n'a pas remis en cause ce témoignage ; que le rythme de passage à l'antenne des émissions de Mme Mireille Y... était bien d'« une rubrique hebdomadaire » (cf. attestation de M. Pascal C..., directeur de la société du 1er septembre 2005 au 9 mai 2007) ; que la convention collective nationale des chaînes thématiques impose plusieurs étapes avant d'aboutir à la classification adéquate ; que la première est celle de la définition de la fonction ; qu'au regard des éléments de fait ci-dessus évoqués, il sera conclu que Mme Mireille Y... occupait celle dite de « production » ; que la convention collective caractérise, en effet, la fonction production ainsi qu'il suit : « la fonction de production consiste à assurer la conception, la réalisation et la fabrication de certains programmes de flux qui sont diffusés par la chaîne, lorsque ces programmes ne sont pas exécutés, partiellement ou en intégralité, par des prestataires ou des producteurs extérieurs... » ; que les modes de classification sont à examiner ensuite ; que la convention collective stipule : « La grille de classification repose sur la définition de cinq critères classant formation ou expérience professionnelle, complexité et polyvalence, communication, autonomie et responsabilité et dimension internationale ; qu'à l'intérieur de

chaque critère, le poste est classé sur une échelle de 1 à 6 déterminant le degré d'exigence qu'il requiert au vu de ce critère ; que la réponse à chaque critère permet de déterminer un certain nombre de points attribués au poste ; que le total des points obtenus sur chacun de ces cinq critères permet de déterminer le niveau de classement du poste dans une grille de salaires minima de 6 niveaux... » ; que chaque critère évoqué devra être analysé, de même que les niveaux à l'intérieur de chacun de ces critères, ce qui donnera des points, tout cela bien sûr rapporté à Mme Mireille Y... ; qu'il sera retenu en ce qui la concerne, quant à :- la formation ou l'expérience professionnelle, le niveau 4 à savoir « BAC + 2 (BTS/ DUT...) ou équivalent en formation professionnelle », - la complexité et la polyvalence, le niveau 3 à savoir « exécution d'opérations qualifiées dans un ou plusieurs domaines d'activités relevant d'un enseignement spécialisé et requérant un savoir-faire dans le métier », - la communication et le relationnel, le niveau 3 à savoir « communiquer et participer avec autrui à un travail en commun ou à la transmission du savoir faire », - l'autonomie et la responsabilité, le niveau 3 à savoir « les objectifs et les priorités fixés par autrui définissent le cadre de la fonction, mais la fonction implique de définir son propre plan de travail », - la dimension internationale, le niveau 1 à savoir « pas de langue étrangère à pratiquer » ; que le total des points acquis s'élève à 451, ce qui place Mme Mireille Y... au niveau 3 de la convention collective nationale des chaînes thématiques.

ET AUX MOTIFS QUE, sur les conséquences de la classification ; que Mme Mireille Y... a intégré la société SERCA le 5 octobre 1995 précisément et, en a été licenciée le 24 juillet 2008 ; qu'il a été jugé que :- la succession de contrats de travail à durée déterminée conclus entre Mme Mireille Y... et la société SERCA devait être requalifiée en un contrat de travail à durée indéterminée, - le dit contrat de travail à durée indéterminée était un temps plein, - le licenciement de Mme Mireille Y... par la société SERCA était sans cause réelle et sérieuse ; que sont maintenant à tirer les conséquences financières de ces décisions, au regard de la classification conventionnelle qui a été retenue à l'égard de Mme Mireille Y... et qui court du 20 juillet 2005 ; que A) Sur l'indemnité de requalification ; que la requalification des contrats de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée amène, d'office, à ce que le juge accorde au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire (article L. 1245-1 du code du travail) ; que la société SERCA sera condamnée à verser à Mme Mireille Y... la somme de 1500 euros à ce titre (salaire mensuel brut garanti au niveau 3) ; que B) Sur l'indemnité compensatrice de préavis ; que la société SERCA sera condamnée à verser à Mme Mireille Y... la somme de 3000 euros d'indemnité compensatrice de préavis, outre celle de 300 euros de congés payés afférents (article 4. 5. 1 de la convention collective, deux mois pour les salariés non cadres dont l'ancienneté au jour de la notification du licenciement est supérieure à deux ans) ; que devront, bien évidemment être déduits, les 927, 69 euros déjà perçus par Mme Mireille Y... du même chef ; que C) Sur l'indemnité conventionnelle de licenciement ; que l'article 4. 5. 2 de la convention collective dispose : « L'indemnité de licenciement, attribuée dans les conditions du droit commun, est due au salarié, après deux ans d'ancienneté, par année ou fraction d'année d'ancienneté. Elle est calculée comme suit par tranche d'ancienneté :-20 % de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté, - et 33 % de mois par année d'ancienneté au delà de 10 ans... Le mois de salaire servant de base de calcul de l'indemnité sera le dernier mois de salaire brut du salarié » ; que toutefois, entre l'indemnité minimum légale (article L. 1234-9 du code du travail) et l'indemnité conventionnelle ne doit s'appliquer que celle qui est la plus favorable au salarié ; que dès lors, après calcul, l'on en restera à l'indemnité de licenciement de 5253, 11 euros d'ores et déjà perçue par Mme Mireille Y..., déboutant cette dernière de sa demande au titre de l'indemnité conventionnelle ; que D) Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que Mme Mireille Y... invoque l'application de l'article L. 1235-3 du code du travail ; que cet article dispose que le salarié qui a, lors de son licenciement sans cause réelle et sérieuse, au moins deux années d'ancienneté, dans une entreprise qui compte elle-même, à ce moment-là, plus de onze salariés, peut prétendre à une indemnité qui ne peut être inférieure à ses six derniers mois de salaire ; que doit être prise en compte la rémunération brute ; qu'au delà de ce minimum légal, la fixation du montant de l'indemnité relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond qui peuvent retenir différents critères (ex. âge du salarié, ancienneté, durée du chômage, perte d'avantages en nature, dommage moral...) ; que Mme Mireille Y... était âgée de 49 ans lorsqu'elle a été licenciée ; que de son avis d'imposition pour l'année 2008, il ressort que ses revenus salariaux ont été très faibles, de l'ordre de 200 euros par mois, complétés par le chômage et le RMI ; qu'en 2009 elle n'a pas travaillé ; qu'elle ne vit, toujours actuellement, que du RSA à raison de 404, 88 euros par mois ; que la société SERCA sera condamnée à verser à Mme Mireille Y... la somme de 15000 euros d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que par ailleurs, il devra, en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, être ordonné le remboursement aux organismes concernés des allocations chômage qu'ils ont été dans l'obligation de déboursier, du licenciement à ce jour, dans la limite de six mois ; que E) Sur le rappel de salaires et les congés payés afférents ; que deux périodes sont à distinguer : 1. Antérieurement au 20 juillet 2005 : que la société SERCA a rémunéré une prestation ; qu'il n'y a, en conséquence, aucune raison de ne pas retenir le taux qu'elle avait alors appliqué ; que la société SERCA sera, du coup, condamnée à verser à Mme Mireille Y... les sommes ci-après :- pour l'année 2003, 6. 118, 00 euros de rappel de salaires et 611, 80 euros de congés payés afférents, - pour l'année 2004, 15. 950, 00 euros de rappel de salaires et 1. 595, 00 euros de congés payés afférents, - jusqu'au 20 juillet 2005, 9. 150, 90 euros de rappel de salaires et 915, 09 euros de congés payés afférents ; 2. Postérieurement au 20 juillet

2005 : que c'est la convention collective nationale des chaînes thématiques qui s'applique, avec le taux correspondant au niveau 3 et, ne peut être considéré que le salaire minimum prévu ; que la société SERCA sera, encore, condamnée à verser à Mme Mireille Y... les sommes ci-après :- passé le 20 juillet 2005, 2. 890, 61 euros de rappel de salaires et 289, 06 euros de congés payés afférents,- pour l'année 2006, 6. 621, 66 euros de rappel de salaires et 662, 16 euros de congés payés afférents,- pour l'année 2007, jusqu'au 1er mars 1. 622, 06 euros et 162, 20 euros de congés payés afférents, passé le 1er mars, 3. 622, 00 euros de rappel de salaires et 362, 20 euros de congés payés afférents (accord du 5 février 2007, étendu par arrêté du 5 octobre 2007 paru au Journal officiel du 14 octobre 2007, applicable à compter du 1 er mars 2007).

ALORS QUE tout jugement doit, à peine de nullité, être motivé ; qu'à cette fin, le juge doit indiquer et analyser, fût-ce sommairement, les pièces au vu desquelles il se détermine ; qu'en se bornant à affirmer, pour déterminer le nombre des points attribués au poste et partant le niveau de classement du poste de Madame Y..., « qu'il sera retenu en ce qui la concerne, quant à :- la formation ou l'expérience professionnelle, le niveau 4 à savoir « BAC + 2 (BTS/ DUT...) ou équivalent en formation professionnelle », - la complexité et la polyvalence, le niveau 3 à savoir « exécution d'opérations qualifiées dans un ou plusieurs domaines d'activités relevant d'un enseignement spécialisé et requérant un savoir-faire dans le métier », - la communication et le relationnel, le niveau 3 à savoir « communiquer et participer avec autrui à un travail en commun ou à la transmission du savoir faire », - l'autonomie et la responsabilité, le niveau 3 à savoir « les objectifs et les priorités fixés par autrui définissent le cadre de la fonction, mais la fonction implique de définir son propre plan de travail », - la dimension internationale, le niveau 1 à savoir « pas de langue étrangère à pratiquer » ; que le total des points acquis s'élève à 451, ce qui place Mme Mireille Y... au niveau 3 de la convention collective nationale des chaînes thématiques », sans indiquer ni analyser même sommairement les pièces sur lesquelles elle s'est fondée pour se prononcer de la sorte, la Cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle et privé sa décision de motifs, en violation de l'article 455 du Code de procédure civile.

ET ALORS QUE la cassation à intervenir de ce chef s'étendra aux condamnations prononcées en raison de cette classification, et ce, en application de l'article 625 du Code de procédure civile.

**Décision attaquée** : Cour d'appel d'Angers , du 5 avril 2011