

Copies exécutoires REPUBLIQUE FRANCAISE

délivrées le : AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 11

ARRET DU 20 SEPTEMBRE 2022

(n° , 17 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 20/08220 - N° Portalis 35L7-V-B7E-CCYFA

Décision déferée à la Cour : Jugement du 30 Octobre 2020 - Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS - RG n° F19/10072

APPELANTE

S.A.R.L. NICKEL ENTRETIEN

[Adresse 1]

[Localité 8]

Représentée par Me Virginie DOMAIN, avocat au barreau de PARIS, toque : C2440

INTIMEES

Madame [B] [P]

[Adresse 4]

[Localité 6]

Représentée par Me Agathe GENTILHOMME, avocat au barreau de PARIS, toque : D2016

S.A.S. ENTREPRISE GUY CHALLANCIN

[Adresse 7]

[Localité 9]

Représentée par Me David RAYMONDJEAN, avocat au barreau de PARIS, toque : C0948

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 23 Juin 2022, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Laurence DELARBRE, Conseillère, chargée du rapport.

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

Madame Isabelle LECOQ-CARON, Présidente de chambre,

Madame Anne HARTMANN, Présidente de chambre,

Madame Laurence DELARBRE, Conseillère,

Greffier, lors des débats : Madame Sonia BERKANE

ARRET :

- contradictoire

- par mise à disposition de l'arrêt 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 Isabelle LECOQ-CARON Présidente de chambre, et par Madame Manon FONDRIESCHI, Greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire

EXPOSE DU LITIGE :

Mme [B] [P], née en 1957, a été engagée par la société MNS Services, par un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel à compter du 15 février 2004 en qualité d'agent de service.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale des entreprises de propreté.

Le 1er janvier 2010, son contrat de travail a été transféré à la SAS Entreprise Guy Challancin, absorbant la société MNS Services.

Le 23 septembre 2019, la SAS Entreprise Guy Challancin a informé la salariée que le 4 avril 2019 les copropriétaires de l'immeuble où elle était affectée avaient voté la résiliation du contrat avec la société Guy Challancin et le mandatement de la SARL Nickel Entretien.

En août 2019, la SARL Nickel Entretien a été chargée de l'entretien de l'immeuble.

Par lettre datée du 17 octobre 2019, Mme [P] a écrit aux sociétés Entreprise Guy Challancin et Nickel Entretien et les a informées qu'elle ne pourrait plus continuer à travailler sans être rémunérée plus longtemps.

Réclamant la poursuite de son contrat de travail, outre des rappels de salaires, Mme [P] a saisi le 13 novembre 2019 le conseil de prud'hommes de Paris qui, par jugement du 30 octobre 2020, auquel la cour se réfère pour l'exposé de la procédure antérieure et des prétentions initiales des parties, a :

- condamné la société Nickel Entretien à verser à Mme [P] :

* 7.877,28 € au titre du rappel de salaire depuis août 2019 à août 2020,

* 787,73 € au titre des congés payés afférents,

* 1.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- mis hors de cause de la société Entreprise Guy Challancin,

- ordonné la poursuite du contrat de travail entre Mme [P] et la société Nickel Entretien dans les mêmes conditions qu'avec la société Entreprise Guy Challancin sous peine d'astreinte à hauteur de 50 € par jour de retard à compter de la notification du présent jugement,
- ordonné l'exécution du jugement par la société Nickel Entretien selon les dispositions de l'article 515 du code de procédure civile,
- débouté Mme [P] du surplus de ses demandes,
- débouté la société Nickel Entretien et la société Entreprise Guy Challancin de leurs demandes reconventionnelles,
- condamné la société Nickel Entretien au paiement des entiers dépens.

Par déclaration du 3 décembre 2020, la société Nickel Entretien a interjeté appel de cette décision, notifiée par lettre du greffe adressée aux parties le 3 novembre 2020.

La société Nickel Entretien a également saisi le Premier Président de la Cour aux fins d'ordonner l'arrêt de l'exécution provisoire.

Par ordonnance du 8 avril 2021, le Premier Président de la Cour d'appel de Paris a rejeté les demandes formulées par la société et l'a condamnée à verser la somme de 2.000 € à Mme [P].

Par lettre datée du 11 mai 2021, la société Nickel Entretien a communiqué un nouveau planning à Mme [P].

Par lettre datée du 18 mai 2021, Mme [P] a rappelé à la société qu'elle était salariée à temps partiel et que ses horaires ne pouvaient être modifiés, refusant ainsi cette modification.

Par lettre datée du 14 juin 2021, la société Nickel Entretien a convoqué Mme [P] à un entretien préalable fixé au 30 juin 2021.

Mme [P] a ensuite été licenciée pour faute grave par lettre datée du 5 juillet 2021.

A la date du licenciement Mme [P] avait une ancienneté de 17 ans et 5 mois et la société Nickel Entretien occupait à titre habituel plus de 10 salariés.

Dans ses dernières conclusions adressées au greffe par le réseau privé virtuel des avocats le 1er juin 2022, la société Nickel Entretien demande à la cour de :

- déclarer la société Nickel Entretien recevable en son appel, l'y dire bien fondée et y faisant droit,
- réformer le jugement rendu le 30 octobre 2020 par le conseil de prud'hommes de Paris en ce qu'il a condamné la société Nickel Entretien à payer à Mme [P] les sommes de 7.877,28 € au titre de rappels de salaires depuis août 2019 à août 2020, la somme de 787,73 € au titre des congés payés afférents, outre 1.000 € au titre de l'article 700 du CPC, mis hors de cause la société Entreprise Guy Challancin, ordonné la poursuite du contrat de travail entre Mme [P] et la société Nickel Entretien dans les mêmes conditions qu'avec la SAS Entreprise Guy Challancin sous peine d'astreinte de 50 € par jour de retard à compter de la notification du jugement, et débouté la société Nickel Entretien de sa demande reconventionnelle,

Statuant à nouveau,

- dire que le transfert du contrat de travail de Mme [P] à la société Nickel Entretien ne s'est pas opéré,
- débouter Mme [P] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions en ce qu'elles sont dirigées à l'encontre de la société Nickel Entretien,
- mettre la société Nickel Entretien purement et simplement hors de cause,
- condamner la société Entreprise Guy Challancin à rembourser à la société Nickel Entretien l'ensemble des sommes réglées à Mme [P] au titre du contrat de travail, en exécution du jugement dont appel, soit la somme de 17.401,03 € à parfaire, le tout augmenté des intérêts au taux légal à compter des premières conclusions devant la Cour de céans,
- débouter Mme [P] et la société Entreprise Guy Challancin de l'ensemble de leurs demandes formées à l'encontre de la société Nickel Entretien,

Y ajoutant,

- déclarer irrecevables et mal fondées toutes autres demandes, plus amples ou contraires,
- condamner tout succombant à payer à la société Nickel Entretien la somme de 5.000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner tout succombant aux entiers dépens, dont distraction au profit de Maître Virginie Domain, dans les termes de l'article 699 du code de procédure civile.

Dans ses dernières conclusions adressées au greffe par le réseau privé virtuel des avocats le 25 mai 2022, Mme [P] demande à la cour de :

- confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a ordonné à la société Nickel Entretien de poursuivre le contrat de travail de Mme [P] dans les mêmes conditions qu'avec la société Entreprise Guy Challancin, en ce qu'il l'a condamnée au paiement des salaires dus depuis le mois d'août 2019 et aux congés payés incidents, sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile au titre des frais exposés dans le cadre de la première instance, et en ce qu'il l'a condamnée aux entiers dépens.
- recevoir Mme [P] en son appel incident,

- infirmer, pour le surplus, le jugement entrepris, en ce qu'il a débouté partiellement Mme [P] de sa demande d'ordonner la poursuite du contrat de travail sous astreinte de 500 € par jour de retard, en ce qu'il a débouté Mme [P] de sa demande de dommages et intérêts en réparation du préjudice financier et moral subi du fait des manquements de la société Nickel Entretien à ses obligations légales et conventionnelles, de sa demande d'ordonner à la société Nickel Entretien de remettre à Mme [P] un avenant à son contrat de travail sous astreinte de 50 € par jour de retard à compter du prononcé de la décision à intervenir, des bulletins de paie d'août 2019 à août 2020 sous astreinte de 100 € par jour de retard et par bulletin de paie et de sa demande de se réserver le droit de liquider l'astreinte,

Statuant à nouveau,

A titre principal :

Constater qu'à compter du 1er août 2019, la société Nickel Entretien a repris le contrat d'entretien de l'immeuble situé au [Adresse 3], auquel était affectée Mme [P].

En conséquence :

- dire et juger que la société Nickel Entretien est devenue l'employeur de Mme [P] à compter de cette date.

- condamner la société Nickel Entretien à payer à Mme [P] les sommes suivantes :

* 14.748,02 € à titre de rappel de salaire d'août 2019 au 14 juin 2021,

* 1.474,80 € au titre des congés payés incidents,

* 11.950 € au titre de la liquidation de l'astreinte fixée par le Conseil de prud'hommes,

* 15.000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice financier et moral qu'elle a subi du fait des manquements de la société Nickel Entretien à ses obligations légales et conventionnelles.

- ordonner à la société Nickel Entretien de remettre à Mme [P] un avenant à son contrat de travail, sous astreinte de 50 € par jour de retard à compter du prononcé de la décision à intervenir.

- ordonner à la société Nickel Entretien de remettre à Mme [P] les bulletins de paie d'août 2019 à mai 2021, sous astreinte de 100 € par jour de retard et par bulletin de paie à compter du prononcé de la décision à intervenir.

- dire que la Cour se réservera le droit de liquider les astreintes,

- prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de Mme [P] aux torts exclusifs de la société Nickel Entretien, subsidiairement, dire et juger dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement notifié à Mme [P] le 5 juillet 2021,

- condamner la société Nickel Entretien à payer à Mme [P] les sommes suivantes :

* 481,39 € à titre de rappel de salaire pour la période du 14 juin au 5 juillet 2021,

* 48,14 € au titre des congés payés incidents,

* 3.294,79 € à titre d'indemnité de licenciement,

* 1.312,88 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

* 131,29 € au titre des congés payés afférents,

* 20.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

A titre subsidiaire, si la Cour jugeait que le contrat de travail de Mme [P] n'a pas été transféré à la société Nickel Entretien,

- constater que le contrat de travail liant Mme [P] à la société Entreprise Guy Challancin n'a jamais été rompu.

En conséquence :

- ordonner à la société Entreprise Guy Challancin de réintégrer Mme [P] à son poste d'agent de service, sous astreinte de 500 € par jour de retard à compter du prononcé de l'arrêt à intervenir,

- condamner la société Entreprise Guy Challancin à payer à Mme [P] les sommes suivantes :

* 22.975,40 € à titre de rappel de salaire d'août 2019 à juin 2022, sans préjudice des salaires à échoir jusqu'au jour de sa réintégration effective,

* 2.297,54 € au titre des congés payés incidents, sans préjudice des sommes à échoir jusqu'au jour de sa réintégration effective,

* 6.000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice financier et moral qu'elle a subi du fait des manquements de la société Entreprise Guy Challancin à ses obligations légales et conventionnelles,

- ordonner à la société Entreprise Guy Challancin de remettre à Mme [P] les bulletins de paie d'août 2019 à juin 2022, sous astreinte de 100 € par jour de retard et par bulletin de paie à compter du prononcé de la décision à intervenir.

- dire que la Cour se réservera le droit de liquider les astreintes.

En tout état de cause :

- condamner in solidum les sociétés Nickel Entretien et Entreprise Guy Challancin et, en tout état de cause, l'une à défaut de l'autre, à verser à Mme [P] la somme de 3.000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile au titre des frais exposés dans le cadre de la procédure d'appel.

- condamner in solidum les sociétés Nickel Entretien et Entreprise Guy Challancin et, en tout état de cause, l'une à défaut de l'autre aux entiers dépens qui comprendront l'intégralité des frais de signification et d'exécution.

- dire que les intérêts courront à compter de la saisine du Conseil de prud'hommes.

- ordonner la capitalisation des intérêts sur le fondement de l'article 1343-2 du Code civil.

Dans ses dernières conclusions adressées au greffe par le réseau privé virtuel des avocats le 14 avril 2022, la société Entreprise Guy Challancin demande à la cour de :

- confirmer le jugement déferé,

- condamner la société Nickel Entretien à payer à la société Challancin la somme de 1.500€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

A titre subsidiaire, débouter Mme [P] de ses demandes de dommages-intérêts et rappel de salaire à l'égard de la société Challancin,

- débouter la société Nickel Entretien de ses prétentions à l'égard de la société Challancin.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 8 juin 2022 et l'affaire a été fixée à l'audience du 23 juin 2022.

Pour un plus ample exposé des faits, des prétentions et des moyens des parties, la cour se réfère à leurs conclusions écrites conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

MOTIVATION

Sur le transfert du contrat de travail

La société Nickel Entretien fait valoir que :

- les documents prévus à l'article 7.3 de la convention collective n'ont pas été communiqués (contrat de travail, fiche d'aptitude médicale, temps d'affectation),
- les documents produits par la société Entreprise Guy Challancin sont inopérants,
- le défaut de transmission des documents prévus à l'article 7.3 de la convention collective a empêché la reprise du contrat de travail.

Mme [P] soutient qu'elle remplissait les conditions conventionnelles pour voir son contrat de travail repris par la société Nickel Entretien.

Les dispositions de l'article 7.2 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés prévoient :

L'entreprise entrante est tenue de se faire connaître à l'entreprise sortante dès qu'elle obtient ses coordonnées. Elle doit également informer le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel de l'attribution d'un nouveau marché.

I- Conditions d'un maintien de l'emploi :

Le nouveau prestataire s'engage à garantir l'emploi de 100 % du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise qui remplit les conditions suivantes :

A -Appartenir expressément :

- soit à l'un des quatre premiers niveaux de la filière d'emploi « exploitation » de la classification nationale des emplois et

passer sur le marché concerné 30 % de son temps de travail total effectué pour le compte de l'entreprise sortante ;

B- être titulaire :

a) soit d'un contrat à durée indéterminée et justifier d'une affectation sur le marché d'au moins six mois à la date d'expiration du contrat commercial ou du marché public ;

-ne pas être absent depuis quatre mois ou plus à la date d'expiration du contrat. (')

b) soit un contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent qui satisfait aux conditions visées ci-dessus en a) ;

C- être en situation régulière au regard de la législation du travail relative aux travailleurs étrangers,

D- ne pas avoir été reconnu médicalement inapte définitif sur le poste de travail attaché au marché,

E- ne pas être en situation de préavis, exécuté ou non.

II- modalités du maintien de l'emploi poursuite du contrat de travail :

Le transfert des contrats de travail s'effectue de plein droit par l'effet du présent dispositif et s'impose donc au salarié dans les conditions prévues ci-dessous. Le but de celui-ci est de protéger le salarié, son emploi et sa rémunération. Le transfert conventionnel est l'un des vecteurs stabilisateurs du marché de la propreté. Le maintien de l'emploi entraînera la poursuite du contrat de travail au sein de l'entreprise entrante ; le contrat à durée indéterminée se poursuivant sans limitation de durée ; le contrat à durée déterminée se poursuivant jusqu'au terme prévu par celui-ci.

A- L'établissement d'un avenant au contrat

L'entreprise entrante établit un avenant au contrat de travail pour mentionner le changement d'employeur, dans lequel elle reprendra l'ensemble des clauses attachées à celui-ci.

L'avenant au contrat de travail doit être remis au salarié au plus tard le jour du début effectif des travaux dès lors que l'entreprise sortante aura communiqué à l'entreprise entrante les renseignements mentionnés à l'article 7.3. Il est précisé que l'entreprise sortante doit adresser lesdits renseignements au plus tard dans les huit jours ouvrables après que l'entreprise entrante se soit faite connaître conformément aux dispositions de l'article 7.2 par l'envoi d'un document écrit.(..)

L'entreprise entrante, à défaut de réponse de l'entreprise sortante dans le délai de huit jours ouvrables, met en demeure l'entreprise sortante de lui communiquer lesdits renseignements par voie recommandée avec avis de réception en lui rappelant ses obligations visées à l'article 7.3.

La carence de l'entreprise sortante dans la transmission des renseignements prévus par les présentes dispositions ne peut empêcher le changement d'employeur que dans le seul cas où cette carence met l'entreprise entrante dans l'impossibilité d'organiser la reprise effective du marché.(')

B- Modalités de maintien de la rémunération

Le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération mensuelle brute correspondant au nombre d'heures habituellement effectuées sur le marché repris.(..) Ces éléments seront détaillés selon les indications figurant sur la liste fournie par l'entreprise sortante mentionnée à l'article 7.3-1.

Aux termes de l'article 7.3 de la convention collective des entreprises de propreté et services associés, l'entreprise sortante établira une liste de tout le personnel affecté au marché repris, en faisant ressortir les salariés remplissant les conditions énumérées à l'article 7.2-1. Elle la communiquera obligatoirement à l'entreprise entrante, dès connaissances de ses coordonnées.

Cette liste contiendra pour chaque personnel bénéficiant de la garantie d'emploi, le détail de sa situation individuelle, conformément au modèle figurant en annexe I du présent article 7.

Elle sera accompagnée de la copie des documents suivants :

- les six derniers bulletins de paye ;
- la dernière attestation de suivi médical ou avis d'aptitude à jour ;
- le passeport professionnel ;
- la copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses avenants ;
- l'autorisation de travail des travailleurs étrangers ;
- l'autorisation de transfert du salariée protégée émise par l'inspecteur du travail ;

L'entreprise sortante qui souhaiterait conserver à son service tout ou partie du personnel affecté à ce marché, avec l'accord de celui-ci devra en avertir son successeur, au moment de la transmission de la liste.

Il résulte des pièces versées aux débats que par un courrier du 15 février 2019 adressé au syndic, la société Nickel Entretien informait le syndic des copropriétaires de l'immeuble [Adresse 3], de ses prestations et du budget prévu pour les prestations de nettoyage de l'immeuble (pièce n°5).

Il est établi que l'assemblée générale ordinaire de la copropriété sise [Adresse 3], du 4 avril 2019, après avoir pris connaissance des devis présentés, et après délibération décidait la résiliation du contrat d'entretien de l'immeuble par la société Entreprise Challancin et de mandater la société Nickel Entretien pour un montant mensuel de 499,20 € TTC. (pièce n° 6) .

Par un courrier en date du 5 juin 2019, le syndic des copropriétaires représenté par M. [Z] [U], informait la société Entreprise Challancin de la résiliation par la copropriété de son contrat d'entretien. (pièce n°7).

Par courrier en date du 11 juin 2019, la société Entreprise Challancin informait le syndic de copropriété de la cessation de ses prestations au 31 juillet 2019 et sollicitait les coordonnées de la société entrante aux fins de « préparer la passation du personnel » (pièce n°8).

Il est établi que M. [Z] [U], représentant du syndic des copropriétaires communiquait le 31 juillet 2019 à la société Nickel Entretien par courriel les coordonnées de la société Entreprise Challancin (pièce n°9) ainsi que la réponse de la société Entreprise Challancin à la demande de résiliation du contrat d'entretien des copropriétaires.

Par un courrier en date du 1er août 2019, la société Entreprise Challancin adressait à la société Nickel Entretien un courrier concernant le transfert du personnel en référence au marché de nettoyage du site [Adresse 3] n'ayant pas été contactée par la société entrante et l'informait qu'elle lui communiquait le dossier de Mme [P] [B], « salariée concernée

par le transfert au titre de l'article 7 de notre convention collective ». « Cette salariée a intégré vos effectifs de droit au 1^{er} août 2019 nonobstant le manquement à vos obligations conventionnelles. » (pièce n°10).

Par un courrier recommandé en date du 9 août 2019, la société Nickel répondait au groupe Challancin ne pas avoir acquis de marché à l'adresse citée en référence, soit [Adresse 3] et excluait la reprise de la salariée Mme [P] [B] (pièce n°11).

Par un courrier recommandé en date du 23 septembre 2019, le groupe Challancin réaffirmait auprès de la société Nickel Entretien que Mme [P] avait intégré les effectifs de la société Nickel au 1^{er} août 2019 « nonobstant le manquement à vos obligations conventionnelles » et informait la société que Mme [P] a continué à travailler dans l'immeuble après son retour de congés payés en août 2019 (pièce n°13).

Dans un courrier en date du 7 octobre 2019 concernant le transfert du personnel lié au marché de nettoyage du [Adresse 3], la société Nickel Entretien maintenait n'avoir signé aucun contrat pour le chantier visé (pièce n° 15).

Par courriers recommandés en date du 17 octobre 2019 adressés respectivement à la SAS entreprise Guy Challancin, et à la SARL Nickel Entretien, Mme [B] [P] relatait ses difficultés dans le transfert de son contrat de travail à l'entreprise entrante, la société Nickel Entretien n'ayant pris aucun contact avec elle, alors qu'elle poursuivait ses missions de nettoyage dans l'immeuble en présence d'autres salariés effectuant également le ménage de l'immeuble. Elle informait les deux sociétés qu'elle n'était plus rémunérée depuis le 1^{er} août 2019.

La situation de Mme [P] à compter du 1^{er} août 2019 a été attestée par plusieurs copropriétaires de l'immeuble du [Adresse 3] (pièce n°18, pièce n° 19, pièce n° 20).

Il est attesté par M. [R], copropriétaire de l'immeuble [Adresse 3] que Mme [P] a poursuivi son travail d'entretien de l'immeuble et de sortie des poubelles jusqu'à l'audience de conciliation le 8 janvier 2020, puis au-delà jusqu'au début du confinement (pièce n° 20).

Il n'est pas contesté que la société Nickel Entretien est devenue adjudicataire du marché de nettoyage de la copropriété de l'immeuble sis [Adresse 3] à compter du 1^{er} août 2019, à la suite de la société Guy Challancin dont le contrat de nettoyage a été résilié.

Il ressort des deux courriers de la société Entreprise Challancin dont celui du 1^{er} août 2019 puis celui 23 septembre 2019 adressé en recommandé, que l'entreprise sortante a adressé à la société Nickel Entretien « le dossier de Mme [P] [B], salariée concernée par le transfert au titre de l'article 7 de notre convention collective », ce qui contredit les affirmations de la société Nickel Entretien contestant avoir reçu les éléments relatifs au contrat de travail de la salariée ainsi que les pièces mentionnées à l'article 7.3 de la convention collective (six derniers bulletins de paye, dernière attestation de suivi médical ou avis d'aptitude à jour, copie du contrat de travail et, le cas échéant, de ses avenants...).

La cour relève que dès le 9 août 2019, la société Nickel Entretien informait, avec une particulière mauvaise foi, le groupe

Challancin ne pas avoir acquis le marché à l'adresse citée en référence, soit [Adresse 3] et excluait la reprise de la salariée Mme [P] [B] (pièce n°11).

La cour relève que dès le début du mois d'août 2019, la société Nickel Entretien manifestait son refus de transfert de la salariée dans ses effectifs, contrevenant à la mise en 'uvre des dispositions de la convention collective nationale des entreprises de propreté.

Par ailleurs la société Nickel Entretien ne peut reprocher à la société Challancin de ne verser aux débats qu'un contrat à durée déterminée concernant Mme [P], alors qu'il résulte des courriers de la société entrante que les documents relatifs à la situation de la salariée ont été adressés à la société entrante dès le mois d'août 2019.

Ainsi à défaut d'éléments contraires, la cour en déduit que la société Challancin, entreprise sortante a adressé à la société entrante les documents visés par l'article 7.3 de la convention collective nationale, concernant la salariée transférée dans le délai prévu par les dispositions de l'article 7.2 de la convention collective nationale.

La cour retient que l'avenant au contrat de travail en date du 2 février 2007 modifiant le contrat à durée indéterminé entre l'entreprise Challancin et Mme [P] pour une durée mensuelle de travail de 60 heures 67 sur le lieu de travail [Adresse 3], et fixant ses horaires hebdomadaires de 8 heures à 15 heures le samedi et 7 heures par semaine du lundi au samedi (entrée et sortie des poubelles) signé par l'entreprise Challancin et Mme [P], atteste que Mme [P] était employée, à durée indéterminée par l'entreprise sortante depuis plus de 6 mois à la date d'expiration du contrat commercial (pièce n°27.2 de Mme [P]) ce qui est confirmé par les bulletins de salaire et par l'attestation de présence délivrée par l'entreprise Challancin en date du 3 décembre 2018, indiquant la date d'ancienneté de la salariée, occupant le poste AS 2 A depuis le 16 février 2004 par contrat à durée indéterminée, pour un horaire de travail de 60,66 heures par mois (pièce n°1 de la société Nickel Entretien) .

La cour relève que Mme [P] démontre qu'elle remplissait les conditions conventionnelles pour voir son contrat de travail repris par la société Nickel Entretien, alors qu'elle appartenait à l'un des quatre premiers niveaux de la filière des emplois « exploitation » de la classification nationale, qu'elle travaillait à 100 % de son temps de travail pour l'entreprise Challancin, (la société Nickel Entretien échouant à démontrer que la salariée travaillait pour d'autres sociétés de nettoyage), qu'elle était titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée sur le site [Adresse 3] d'au moins six mois, était citoyenne européenne, apte à l'emploi et qu'elle n'était pas en situation de préavis.

Ainsi la cour retient qu'en application de l'article 7 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés, le transfert conventionnel du contrat de travail de Mme [P] s'est effectué de plein droit par l'effet du dispositif de la convention et s'est imposé à la salariée, dont le maintien de l'emploi entraîne la poursuite du contrat de travail au sein de l'entreprise entrante, la société Nickel Entretien, le contrat à durée indéterminée se poursuivant sans limitation de durée.

C'est donc à bon droit que le conseil de Prud'hommes de Paris a mis hors de cause la société Entreprise Challancin, en ce que le contrat de travail initialement conclu avec Mme [P] a été transféré au profit de la SARL Nickel Entretien dès le 1er août 2019, et a ordonné la poursuite du contrat de travail entre Mme [P] [B] et la SARL Nickel Entretien, sous astreinte de 50 € par jour de retard à compter de la notification du jugement.

La cour confirme le jugement déferé de ce chef.

Sur le rappel des salaires :

Mme [P] expose qu'elle est fondée à solliciter la somme de 14.748,02 euro à titre de rappel de salaire depuis le 1er août 2019 jusqu'au 14 juin 2021, date de sa mise à pied à titre conservatoire, outre la somme de 1.474,80 € au titre des congés payés afférents.

Elle soutient qu'elle a continué à travailler au [Adresse 3] jusqu'à la date de sa mise à pied conservatoire, ce qui est attesté par les copropriétaires de l'immeuble.

Elle sollicite qu'il soit ordonné à la société Nickel Entretien la remise des bulletins de paye depuis août 2019, sous astreinte de 100 € par jour de retard et par bulletin de paye à compter du prononcé de la décision à venir, la cour se réservant le droit de liquider l'astreinte.

Elle demande la remise par la SARL Nickel Entretien d'un avenant à son contrat de travail, sous astreinte de 50 € par jour de retard à compter du prononcé de la décision à venir, la cour se réservant le droit de liquider l'astreinte.

La SARL Nickel Entretien demande la condamnation de la société Challancin à lui rembourser l'ensemble des sommes réglées à Mme [P] au titre du contrat de travail en exécution du jugement, soit la somme totale de 17.401,03 €.

La SARL Nickel Entretien fait valoir qu'elle a intégralement exécuté le jugement dont appel, que les salaires dus à Mme [P] ont été réglés et que les bulletins de paye ont été régulièrement remis à la salariée. Elle précise que les salaires des mois de mai et juin 2021 n'ont pas été versés à Mme [P] qui a refusé le planning adressé par la société Nickel Entretien.

La SARL Nickel Entretien justifie du versement des salaires mensuels bruts d'août 2019 à juillet 2020 pour la somme de 7.877,28 € et des congés payés afférents pour la somme de 787,73 € ainsi que d'un rattrapage de salaire d'août 2020 à mars 2021 pour la somme de 5.066,32 € et du versement d'une prime d'expérience d'un montant de 303,98 €, pour un total de salaire brut de 14.035,31 € versé le 1er Mai 2021 à Mme [P] (bulletin de paye établi le 1er mai 2021 (pièce n°27-30) .

Par ailleurs il est établi que la SARL Nickel Entretien a versé à Mme [P] la somme de 679€ bruts au titre du salaire du mois d'avril 2021 (pièce n°28- 31).

Il est établi que Mme [P] a perçu au titre du rappel de salaire mensuel brut d'août 2019 à avril 2021, la somme totale de 14.714,31 €. Elle a ainsi été remplie de ses droits jusqu'en avril 2021.

Il est attesté le 10 novembre 2021 par M. [R], copropriétaire de l'immeuble sis [Adresse 3] que « Mme [P] a poursuivi son travail d'entretien de l'immeuble et de sortie des poubelles jusqu'à sa mise à pied (en dehors des heures de couvre-feu en raison du défaut d'attestation légale de l'employeur) et cela même en éventuel doublon d'une autre équipe de la société Nickel Entretien. » (Pièce n° 50).

Mme [D], copropriétaire de l'immeuble, sis [Adresse 3], atteste le 11 novembre 2021, « avoir vu Mme [P] travailler comme d'habitude à l'entretien de l'immeuble jusqu'au jour où elle a été dans l'obligation de remettre les clés d'accès dudit immeuble (pièce n° 51) ».

Par conséquent Mme [P] démontrant qu'elle a poursuivi son travail pour la SARL Nickel Entretien jusqu'au 14 juin 2021, malgré le différend l'opposant à la société concernant ses horaires de travail (notification du nouveau planning le 11 mai 2021- pièces n° 33, 34, 35, 36, 37), la cour condamne la SARL Nickel Entretien à verser à Mme [P] un rappel de salaire de 679 € bruts du 1^{er} au 31 mai 2021 et la somme de 316,86 € bruts au titre du mois de juin 2021, ainsi que les sommes de 67,90 € et celle de 31,68 € au titre des congés payés afférents.

Sur la résiliation judiciaire

Mme [P] fait valoir que depuis août 2019 elle a tout mis en 'uvre pour tenter d'obtenir la poursuite de son contrat de travail et préserver son emploi. Elle considère que la société Nickel Entretien lui a imposé une modification de son contrat de travail sans son consentement et sollicite alors la résiliation judiciaire de son contrat aux torts exclusifs de l'employeur.

La SARL Nickel Entretien réplique que Mme [P] est mal fondée à se prévaloir de son avenant au nom d'une société MNservices communiqué un an et demi après la reprise du marché ; que son refus délibéré et réitéré d'effectuer ses tâches selon le planning communiqué est constitutif d'une faute grave ayant motivé son licenciement. En outre la société considère que le planning communiqué relève du pouvoir de direction de l'employeur.

En application des dispositions de l'article 1224 du code civil, en cas d'inexécution de ses obligations par l'une des parties, l'autre partie peut demander au juge de prononcer la résiliation du contrat.

Lorsqu'un salarié sollicite la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son service, et que ce dernier le licencie ultérieurement pour d'autres faits survenus au cours de la poursuite du contrat, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation du contrat était justifiée. C'est seulement dans le cas contraire qu'il doit se prononcer sur le licenciement notifié par l'employeur.

Si le salarié n'est plus au service de son employeur au jour où il est statué sur la demande de résiliation judiciaire, cette dernière prend effet, si le juge la prononce, au jour du licenciement.

La résiliation judiciaire à la demande du salarié n'est justifiée qu'en cas de manquements de l'employeur d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite de la relation de travail.

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée du préavis.

L'employeur qui invoque la faute grave pour licencier doit en rapporter la preuve.

Il est constant que le juge a le pouvoir de requalifier la gravité de la faute reprochée au salarié en restituant aux faits leur exacte qualification juridique conformément à l'article 12 du code de procédure civile ; qu'en conséquence, si le juge ne peut ajouter d'autres faits à ceux invoqués par l'employeur dans la lettre de licenciement, lorsque celui-ci intervient pour motif disciplinaire, il doit rechercher si ces faits, à défaut de caractériser une faute grave, comme le prétend l'employeur, ne constituent pas néanmoins une cause réelle et sérieuse de licenciement.

En application des dispositions de l'article L3123-11 du code du travail, toute modification de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois est notifiée au salarié en respectant un délai de prévenance.

En application des dispositions de l'article L3123-12 du code du travail, lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée de travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

La modification de la répartition de l'horaire de travail constitue une modification du contrat de travail à temps partiel. Le juge doit apprécier le caractère réel et sérieux du motif de la modification.

La rupture du contrat de travail faisant suite à la modification unilatérale par l'employeur des horaires de travail d'une salariée travaillant à temps partiel, s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il est établi que par courrier en date du 11 mai 2021, la SARL Nickel Entretien a communiqué à Mme [P] par courrier recommandé dont l'objet était « reprise du travail et notification de planning », son nouveau planning de travail du lundi au samedi pour la sortie des poubelles, et du lundi au jeudi pour le nettoyage complet des immeubles situés [Adresse 2], dans le [Adresse 5], et aux [Adresse 3] (pièce n°33).

Par courrier recommandé en date du 18 mai 2021, Mme [P] a refusé les horaires de ce planning considérant qu'ils modifiaient son contrat de travail (Pièce n° 34).

Par courriers recommandés en date du 25 mai 2021 et du 1er juin 2021, la SARL Nickel Entretien mettait en demeure la salariée de reprendre ses fonctions, selon le planning transmis, lui indiquant que ses jours d'absence injustifiée étaient déduits de sa prochaine paie (Pièce n° 35).

Par courrier recommandé en date du 14 juin 2021, la SARL Nickel Entretien, contestant la communication de l'avenant du 2 février 2007 fixant les horaires de travail de Mme [P], antérieurement à la reprise du marché par la société Nickel Entretien, convoquait la salariée à un entretien préalable à un licenciement le 30 juin 2021 et lui notifiait une mise à pied conservatoire.

La lettre de licenciement en date du 5 juillet 2021, qui fixe les limites du litige précise :

« Nous vous avons reçu le 30 juin 2021 pour l'entretien préalable au licenciement que nous envisagions de prononcer à votre rencontre. Malgré les explications que vous nous avez fournies, nous avons décidé de vous licencier pour faute grave. Les motifs de ce licenciement sont les suivants : refus réitéré d'exécuter vos tâches selon le planning qui vous a été communiqué en date du 11 mai 2021, en dépit d'une mise en demeure en date du 25 mai 2021 et d'un second rappel à l'ordre en date du 1er juin 2021. Nous considérons que ces faits, qui désorganisent le service, constitue une faute grave rendant impossible votre maintien même temporaire dans l'entreprise. Votre licenciement est donc immédiat, sans préavis ni indemnité de rupture et vous cessez donc de faire parti des effectifs de notre société à compter de la présentation de cette lettre. Nous vous signalons à cet égard qu'en raison de la gravité des faits qui vous sont reprochés, le salaire correspondant à la période pendant laquelle nous vous avons mis à pied à titre conservatoire ne vous sera pas versée. (..) »

Il n'est pas contesté qu'à la suite du jugement du conseil des prud'hommes du 30 octobre 2020, Mme [P] a communiqué le 4 mars 2021 à l'appelante, l'avenant au contrat de travail en date du 2 février 2007 à l'en-tête de la société MNServices, relatant la modification du contrat de travail convenu entre l'entreprise Challancin et Mme [P] relatif à la durée mensuelle du travail, soit 60 heures 67, avec un horaire hebdomadaire de : 8 heures à 15 heures le samedi ; 7 heures par semaine du lundi au samedi (entrée et sortie des poubelles) et un lieu de travail : [Adresse 3] Les autres clauses du contrat restant inchangées.

La cour rappelle que si la SARL Nickel Entretien conteste la validité de cet avenant contractuel, aucun autre document ne peut attester des horaires et du temps de travail de Mme [P] antérieurement à la reprise, alors qu'il est établi que la société Challancin a transmis à la SARL Nickel Entretien les documents afférents au contrat de travail de Mme [P] en août 2019 (pièces n°10 et 13 de la salariée) non versés aux débats. C'est donc en vain que la SARL Nickel Entretien conteste la portée de cet avenant qui doit être retenu par la cour.

La cour relève qu'au 4 mars 2021, la SARL Nickel Entretien n'avait toujours pas régularisé d'avenant au contrat de travail de Mme [P], conformément à l'article 7.2 I A de la convention collective nationale des entreprises de nettoyage et services associés.

Il résulte du nouveau planning adressé à Mme [P] le 11 mai 2021 que les horaires de sortie et de rentrée des poubelles,

soit 7 heures du lundi au samedi sont maintenus dans le nouveau planning; que les 7 heures de travail du samedi (8 Heures-15 heures) sont réparties sur 3 jours du lundi au jeudi de 9h30 à 12 heures et 9h30 à 11h30 sur trois sites différents.

La cour constate que si le nombre d'heures de travail hebdomadaire du nouveau planning de Mme [P] n'est pas modifié, en revanche, une modification de la répartition de ses horaires de travail sur différents sites est établie, impliquant une diminution de ses heures de ménage sur le site [10] qui constitue le seul lieu d'exécution du contrat défini par l'avenant du 2 février 2017 comme le souligne la salariée dans ses écritures.

Dès lors, s'agissant d'une modification des conditions d'exécution du contrat de travail, l'accord de la salariée devait être requis par la SARL Nickel Entretien.

Le refus de Mme [P] d'accepter le nouveau planning délivré par la SARL Nickel Entretien prévoyant ses heures de travail, non seulement au [Adresse 3], mais également le lundi de 9H30 à 12H au [Adresse 2] et le mardi de 9H30 à 12H au [Adresse 5] ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Par conséquent la cour retient que la demande de résiliation judiciaire de Mme [P] est fondée du fait des manquements graves par la SARL Nickel Entretien à ses obligations contractuelles.

La résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse au 5 juillet 2021, date du licenciement de la salariée.

Sur les conséquences indemnitaires de la rupture du contrat de travail :

Mme [P] est fondée à prétendre au rappel de salaire au titre de la mise à pied conservatoire du 14 juin 2021 au 5 juillet 2021 soit 22 jours, pour la somme de 481,39 €, au vu des bulletins de salaire, outre la somme de 48,13 € au titre des congés payés afférents.

La cour condamne la SARL Nickel Entretien à verser à Mme [P] la somme de 481,39 € au titre du rappel de salaire pour la mise à pied conservatoire et la somme de 48,13 € pour les congés payés afférents.

Concernant l'indemnité légale de licenciement, en application des dispositions de l'article L 1234 ' 9 et R 1234-4 du code du travail, au vu de son ancienneté reprise au 16 février 2004 et de ses bulletins de salaire, Mme [P] peut prétendre au versement d'une indemnité légale pour un montant de 3294,79 €, préavis inclus. La SARL Nickel Entretien sera condamnée à verser cette somme à Mme [P].

En application des dispositions de l'article L 1234-1 du code du travail, ayant plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, Mme [P] peut prétendre sur le fondement de la convention collective nationale des entreprises de propreté à un préavis de deux mois, soit la somme de 1312,88 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre la somme de 131,29 € au titre des congés payés afférents.

Sur l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse :

Mme [P] soulève l'inapplicabilité du plafond de l'article L 1235- 3 du code du travail au motif de son inconvencionnalité.

La SARL Nickel Entretien soutient que Mme [P] ne démontre pas pour quel motif l'application du barème de l'article L 1235-3 du code du travail ne permettrait pas l'indemnisation des préjudices subis, alors même que dans son cas ledit barème prévoit une indemnisation à hauteur de 14 mois de salaire. Elle sollicite le débouté de Mme [P] de sa demande de dépassement du barème de l'article L 1235- 3 du code du travail.

Aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la loi doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse.

En application de l'article L. 1235-3 du code du travail, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris, eu égard à l'ancienneté du salarié, entre des montants minimaux et maximaux fixés par ce texte, soit entre 3 mois et 12 mois de salaire en l'espèce. Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture, à l'exception de l'indemnité de licenciement mentionnée à l'article L. 1234-9. Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L. 1235-12, L. 1235-13 et L. 1235-15, dans la limite des montants maximaux prévus au même article.

Il est constant que les dispositions de la Charte sociale européenne n'étant pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers, l'invocation de son article 24 ne peut pas conduire à écarter l'application des dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail.

Aux termes de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail (l'OIT), si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée.

Il est de droit que les stipulations de cet article 10 qui créent des droits dont les particuliers peuvent se prévaloir à l'encontre d'autres particuliers et qui, eu égard à l'intention exprimée des parties et à l'économie générale de la convention, ainsi qu'à son contenu et à ses termes, n'ont pas pour objet exclusif de régir les relations entre États et ne requièrent l'intervention d'aucun acte complémentaire, sont d'effet direct en droit interne. En effet, la Convention n° 158 de l'OIT précise dans son article 1er : « Pour autant que l'application de la présente convention n'est pas assurée par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, elle devra l'être par voie de législation nationale. »

Selon la décision du Conseil d'administration de l'Organisation internationale du travail, ayant adopté en 1997 le rapport du Comité désigné pour examiner une réclamation présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par plusieurs organisations syndicales alléguant l'inexécution par le Venezuela de la Convention n° 158, le terme « adéquat » visé à l'article 10 de la Convention signifie que l'indemnité pour licenciement injustifié doit, d'une part être suffisamment dissuasive pour éviter le licenciement injustifié, et d'autre part raisonnablement permettre l'indemnisation de la perte injustifiée de l'emploi.

En outre, les dispositions des articles L. 1235-3 et L. 1235-3-1 du code du travail, qui octroient au salarié, en cas de licenciement injustifié, une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux variant en fonction du montant du salaire mensuel et de l'ancienneté du salarié et qui prévoient que, dans les cas de licenciements nuls dans les situations ci-dessus énumérées, le barème ainsi institué n'est pas applicable, permettent raisonnablement l'indemnisation de la perte injustifiée de l'emploi. Le caractère dissuasif des sommes mises à la charge de l'employeur est également assuré par l'application, d'office par le juge, des dispositions précitées de l'article L. 1235-4 du code du travail.

Les dispositions des articles L. 1235-3, L. 1235-3-1 et L. 1235-4 du code du travail sont ainsi de nature à permettre le versement d'une indemnité adéquate ou une réparation considérée comme appropriée au sens de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT.

Il en résulte que les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail sont compatibles avec les stipulations de l'article 10 de la Convention précitée.

Il n'y a donc pas lieu d'écarter le barème fixé par l'article L.1235-3.

Au jour du licenciement, Mme [P] âgée de 64 ans, bénéficiait de 17 ans et 5 mois d'ancienneté.

Elle a bénéficié des indemnités de chômage (allocation d'aide au retour à l'emploi) à compter du 30 juillet 2021.

En conséquence, au vu des bulletins de salaire produits, il convient de condamner la SARL Nickel Entretien à verser à Mme [P] une indemnité de 9.398 € au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur la demande de dommages et intérêts de Mme [P] :

Mme [P] soutient sur le fondement de l'article 1240 du code civil, une demande de dommages et intérêts pour la somme

de 15.000 € en réparation du préjudice financier et moral subi par elle du fait des manquements de la SARL Nickel Entretien à ses obligations légales et conventionnelles.

La SARL Nickel Entretien sollicite le débouté de Mme [P] dont les préjudices ne sont ni étayés ni caractérisés.

Il résulte de l'ensemble des éléments versés aux débats que la SARL Nickel Entretien n'a pas respecté ses obligations conventionnelles à l'égard de la salariée, refusant de mettre en 'uvre le transfert de son contrat de travail jusqu'à la décision du conseil de prud'hommes du 30 octobre 2020 ; la poursuite du contrat de travail échouant à la suite de la modification par l'employeur des conditions de travail de la salariée le 11 mai 2021.

Mme [P] qui n'a perçu aucun salaire de la SARL Nickel Entretien du mois d'août 2019 jusqu'au 5 juillet 2021, justifie d'un préjudice distinct de celui réparé au titre du licenciement abusif, qui doit être indemnisé pour la somme de 2.000 €.

La cour, infirmant le jugement déféré condamne la SARL Nickel Entretien à verser à Mme [P] la somme de 2.000 € en réparation de son préjudice lié à l'absence de paiement de ses salaires depuis le mois d'août 2019.

Sur la liquidation de l'astreinte ordonnée par le conseil de Prud'hommes :

Mme [P] sollicite la liquidation de l'astreinte ordonnée par le conseil de prud'hommes du 30 octobre 2020, à défaut pour la SARL Nickel Entretien d'avoir poursuivi le contrat de travail à compter du 7 novembre 2020.

La SARL Nickel Entretien expose qu'elle a exécuté les termes du jugement sitôt connu la décision du 8 avril 2021 du Premier président de la cour d'appel de Paris, l'ayant déboutée de sa demande d'arrêt de l'exécution provisoire, et qu'elle a remis à Mme [P] les salaires des mois d' août 2019 à août 2020.

Sur la poursuite du contrat de travail, la SARL Nickel Entretien soutient qu'elle était fondée, en vertu de son pouvoir de direction, à proposer à la salariée un nouveau planning avec un changement de lieu travail dans un même secteur géographique.

Par jugement en date du 30 octobre 2020, le conseil des prud'hommes de Paris a ordonné à la SARL Nickel Entretien la poursuite du contrat de travail de Mme [P], ce dans les mêmes conditions qu'avec la société Entreprise Guy Challancin, sous peine d'astreinte à hauteur de 50 € par jour de retard, à compter de la notification du présent jugement, le conseil

se réservant le droit de liquider les astreintes.

La cour constatant que la SARL Nickel Entretien ne démontre pas avoir poursuivi le contrat de travail dans les mêmes conditions que celles convenues entre Mme [P] et la société Entreprise Guy Challancin, alors qu'elle modifiait à tort les conditions de travail à temps partiel de la salariée, la SARL Nickel Entretien sera condamnée à verser à Mme [P] la somme de 11.950 € au titre de la liquidation de l'astreinte prononcée par le conseil de Prud'hommes de Paris du 30 octobre 2020 .

Sur les autres demandes :

La cour ordonne à la SARL Nickel Entretien la remise à Mme [P] des bulletins de salaire des mois d'août 2019 à mai 2021 dans un délai de deux mois à compter de la signification du présent arrêt, sans qu'il soit besoin de prononcer d'astreinte.

La SARL Nickel Entretien, partie perdante sera condamnée aux dépens d'instance et d'appel, le jugement déferé étant confirmé sur ce point et à verser à Mme [P] une somme de 2500 € ainsi que la somme de 1.500 € à la société Guy Challancin par application de l'article 700 du code de procédure civile, la SARL Nickel Entretien étant elle même déboutée de sa demande de ce chef.

Il n'y a pas lieu de déroger aux dispositions des articles 1153 et 1153-1 du Code civil, recodifiés sous les articles 1231-6 et 1231-7 du même code par l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016, en application desquelles les créances salariales produisent intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de la convocation devant le conseil de prud'hommes et les créances indemnitaires produisent intérêts au taux légal à compter du prononcé de la décision en fixant tout à la fois le principe et le montant, la capitalisation des intérêts étant ordonnée conformément aux dispositions de l'article 1154 du Code civil, devenu l'article 1343-2.

En application des dispositions de l'article L 1235-4 du code du travail, il appartient à la SARL Nickel Entretien de rembourser au Pôle Emploi les indemnités de chômage éventuellement versées à Mme [P] depuis son licenciement dans la limite de 3 mois d'indemnités.

PAR CES MOTIFS :

La Cour,

CONFIRME le jugement déféré sur le transfert du contrat de travail de Mme [P] à la SARL Nickel Entretien à compter du 1er août 2019, et la poursuite du contrat de travail entre Mme [P] et la SARL Nickel Entretien ; la mise hors de cause de la SAS Entreprise Guy Challancin ainsi que sur le rappel des salaires et les congés payés afférents du mois d' août 2019 à août 2020,

INFIRME pour le surplus,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

PRONONCE la résiliation judiciaire du contrat de travail entre Mme [B] [P] et la SARL Nickel Entretien, à compter du 5 juillet 2021,

DIT que la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

CONDAMNE la SARL Nickel Entretien à payer à Mme [B] [P] les sommes suivantes:

- 679 € bruts du 1er au 31 mai 2021 et la somme de 316,86 € bruts au titre du mois de juin 2021, ainsi que les sommes de 67,90 € et celle de 31,68 € au titre des congés payés afférents, au titre des rappels de salaire,
- 481,39 € au titre du rappel de salaire pour la mise à pied conservatoire et la somme de 48,13 € pour les congés payés afférents,
- 3.294,79 €, au titre de l'indemnité légale de licenciement,
- 1.312,88 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre la somme de 131,29 € au titre des congés payés afférents,
- 9.398 € au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 2.000 € en réparation de son préjudice lié à l'absence de paiement de ses salaires depuis le mois d'août 2019,
- 11.950 € au titre de la liquidation de l'astreinte prononcée par le conseil de Prud'hommes de Paris du 30 octobre 2020,

- 2.500 € par application de l'article 700 du code de procédure civile.

CONDAMNE la SARL Nickel Entretien à verser à la SAS Entreprise Guy Challancin la somme de 1.500 € par application de l'article 700 du code de procédure civile,

ORDONNE à la SARL Nickel Entretien la remise à Mme [P] des bulletins de salaire des mois d' août 2019 à mai 2021 dans un délai de deux mois à compter de la signification du présent arrêt, sans qu'il soit besoin de prononcer d' astreinte.

DIT n'y avoir lieu de déroger aux dispositions des articles 1153 et 1153-1 du Code civil, recodifiés sous les articles 1231-6 et 1231-7 du même code par l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016, en application desquelles les créances salariales produisent intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de la convocation devant le conseil de prud'hommes et les créances indemnitaires produisent intérêts au taux légal à compter du prononcé de la décision en fixant tout à la fois le principe et le montant, la capitalisation des intérêts étant ordonnée conformément aux dispositions de l'article 1154 du Code civil, devenu l'article 1343-2.

CONDAMNE la SARL Nickel Entretien à rembourser au Pôle Emploi les indemnités de chômage éventuellement versées à Mme [B] [P] depuis son licenciement dans la limite de 3 mois d'indemnités.

DÉBOUTE les parties du surplus de leurs demandes.

CONDAMNE la SARL Nickel Entretien aux entiers dépens.

La greffière, La présidente.