

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 80C

19e chambre

ARRET N°

CONTRADICTOIRE

DU 15 MARS 2023

N° RG 20/02618

N° Portalis DBV3-V-B7E-UFH2

AFFAIRE :

S.A.S. GSF [Adresse 14]

C/

[R] [F]

...

Syndicat SFP CFDT

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 13 Octobre 2020 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de
NANTERRE

N° Chambre :

N° Section : C

N° RG : F 14/02295

Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées à :

Me Christophe DEBRAY

Me Harold HERMAN

M. [M] [S] (Délégué syndical ouvrier)

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE QUINZE MARS DEUX MILLE VINGT TROIS,

La cour d'appel de Versailles a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

S.A.S. GSF [Adresse 14]

N° SIRET : 794 514 356

[Adresse 4]

[Localité 9]

Représentant : Me Christophe DEBRAY, Constitué, avocat au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 627

Représentant : Me François MILLET de la SELAS BARTHELEMY AVOCATS, Plaidant, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : L97

APPELANTE

Madame [R] [F]

née le 06 Janvier 1965 à GHANA

de nationalité Ghanéenne

[Adresse 5]

[Localité 10]

Représentant : M. [M] [S] (Délégué syndical ouvrier)

ISS FACILITY SERVICES anciennement dénommée ISS PROPLETE

N° SIRET : 542 016 951

[Adresse 3]

[Localité 8]

Représentant : Me Harold HERMAN, Plaidant/Constitué, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : T03

INTIMEES

Syndicat SFP CFDT

[Adresse 6]

[Localité 7]

Représentant : M. [M] [S] (Délégué syndical ouvrier)

PARTIE INTERVENANTE

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 31 Janvier 2023 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Madame Isabelle MONTAGNE, Président, chargé du rapport.

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

Madame Isabelle MONTAGNE, Président,

Monsieur Stéphane BOUCHARD, Conseiller,

Madame Laure TOUTENU, Conseiller,

Greffier lors des débats : Madame Morgane BACHE,

EXPOSE DU LITIGE

A la suite de sa reprise du contrat de prestations de nettoyage de locaux du groupe L'Oréal au sein desquels était affectée [R] [F] en qualité d'agent de service, jusqu'alors exécuté par la société Iss Propreté, la société Gsf [Adresse 14] s'est vu transférer le contrat de travail de cette salariée à effet au 1er juillet 2012 en application des dispositions de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés.

La salariée était affectée sur le site Campus L'Oréal [Localité 16].

Plusieurs actions en référé ont été formées par la salariée et le syndicat francilien de propreté Cfdt (ci-après le syndicat) auprès du conseil de prud'hommes de Nanterre :

- par arrêt du 20 janvier 2015, la 6ème chambre de la présente cour, statuant sur l'appel formé à l'encontre de l'ordonnance de référé rendue en formation de départage le 30 avril 2014 ayant dit n'y avoir lieu à référé sur les demandes, a, infirmant partiellement la décision, condamné la société Gsf [Adresse 14] au paiement à la salariée de sommes au titre du 13ème mois pour les années 2012 et 2013 avec les congés payés afférents, de la contrepartie du temps d'habillage et de déshabillage et du nettoyage et de l'entretien des vêtements de travail ; par arrêt du 6 juillet 2016, la cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt du 20 janvier 2015 seulement en ce qu'il accorde une provision à titre de contrepartie financière au temps d'habillage et de déshabillage ;

- par arrêt du 6 mars 2018, la 6ème chambre de la présente cour, statuant sur l'appel formé à l'encontre de l'ordonnance de référé rendue le 18 février 2016 ayant dit n'y avoir lieu à référé sur les demandes, a, infirmant partiellement la décision, condamné la société Gsf [Adresse 14] à payer à la salariée à titre de provision une somme au titre du 13ème mois à compter du 10 juillet 2015 ; par arrêt du 29 mai 2019, la cour de cassation, considérant que le moyen de cassation invoqué par la société Gsf [Adresse 14] à l'appui de son pourvoi n'était pas de nature à entraîner la cassation, a rejeté le pourvoi.

Le 22 juillet 2014, [R] [F] a saisi au fond le conseil de prud'hommes de Nanterre afin d'obtenir principalement la remise par la société Gsf [Adresse 14] d'un avenant au contrat de travail conformément aux dispositions conventionnelles et sa condamnation à lui payer un rappel de salaire au titre du 13ème mois, des indemnités au titre de la contrepartie d'habillage et de déshabillage, de l'entretien des vêtements de travail, des dommages et intérêts pour résistance et retard de paiement, pour absence de formation et pour discrimination salariale et syndicale. En cours d'instance, le syndicat est intervenu volontairement à l'instance et la société Gsf [Adresse 14] a appelé en intervention forcée la société Iss Propreté.

Par jugement mis à disposition le 13 octobre 2020, auquel il est renvoyé pour exposé de la procédure antérieure et des demandes initiales des parties, les premiers juges ont :

- condamné la société Gsf [Adresse 14] à payer à [R] [F] les sommes suivantes :

* 1 319,50 euros au titre du 13ème mois pour les années 2017 et 2018,

* 108 euros au titre de l'indemnité d'entretien de vêtement de travail,

* 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- rappelé que l'exécution provisoire est de droit sur les créances à caractère salarial, la moyenne des salaires s'élevant à 696,04 euros,

- condamné [R] [F] à rembourser à la société Gsf [Adresse 14] la somme de 749,08 euros au titre de la contrepartie d'habillage et de déshabillage,

- dit que la société Iss Propreté doit être mise hors de cause et que la présente décision ne vaut pas jugement commun,

- débouté les parties des autres demandes,

- dit que les dépens seront à la charge de la société Gsf [Adresse 14].

Le 22 novembre 2020, la société Gsf [Adresse 14] a interjeté appel à l'encontre de ce jugement.

Par dernières conclusions remises au greffe et notifiées par le Rpva le 30 juillet 2021 et signifiées aux autres parties par acte d'huissier du 3 août 2021, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens, la société Gsf [Adresse 14] demande à la cour de :

- in limine litis, déclarer les conclusions de [R] [F] et celles du syndicat irrecevables,
- au fond,

Sur l'appel formé par elle-même

infirmier le jugement en ses condamnations à paiement de sommes mises à sa charge, en son rejet de ses demandes reconventionnelles, en ce qu'il dit que la société Iss Propreté doit être mise hors de cause et en ce qu'il statue sur les dépens, statuant à nouveau, condamner [R] [F] à lui rembourser les sommes suivantes :

. au titre de l'exécution de la première procédure de référé et selon arrêt de la cour d'appel de Versailles du 20 janvier 2015 :

* 322,95 euros bruts au titre du rappel de 13ème mois de l'année 2012,

* 657,52 euros bruts au titre du rappel de 13ème mois de l'année 2013,

* 97,91 euros bruts au titre des congés payés afférents,

* 360 euros nets au titre de la prime d'entretien de la tenue de travail,

. au titre de l'exécution de la seconde procédure de référé et selon arrêt de la cour d'appel de Versailles du 6 mars 2018, la somme de 1 756,80 euros nets,

. 1 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens dont distraction au profit de maître Christophe Debray, avocat au barreau de Versailles en application de l'article 699 du code de procédure civile,

déclarer l'arrêt à intervenir commun à la société Iss Propreté, débouter cette dernière société de l'ensemble de ses demandes et condamner celle-ci à lui payer la somme de 2 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Sur l'appel incident formé par [R] [F]

déclarer irrecevables la demande de dommages et intérêts au titre de la résistance abusive et du retard de paiement du 13ème mois, les demandes nouvelles au titre du versement du 13ème mois pour les années 2019 et 2020 et les congés payés afférents, au titre de la prime d'entretien des vêtements de travail pour la période comprise entre le 1er janvier 2019 et le 30 avril 2021, 'au titre de la prime d'entretien des vêtements de travail pour la période comprise entre le 1er janvier 2020 et 30 avril 2021" et au titre des dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, le tout en application de l'article 564 du code de procédure civile, à défaut débouter [R] [F] de toutes ses demandes,

confirmer le jugement en ses déboutés des demandes de [R] [F] et débouter celle-ci de ses demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile, des dépens et intérêts légaux,

Sur l'appel incident formé par le syndicat Sfp-Cfdt

confirmer le jugement en ce qu'il a débouté le syndicat de l'ensemble de ses demandes, débouter celui-ci de ses plus amples demandes et le condamner à lui verser la somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Par dernières conclusions remises au greffe par son défenseur syndical le 5 novembre 2021 et notifiées aux parties par lettre recommandée avec accusé de réception, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens, [R] [F] demande à la cour de confirmer le jugement en ses condamnations de la société Gsf [Adresse 14] à lui payer les sommes pour les montants et les chefs retenus, de l'infirmier pour le surplus, et statuant à nouveau et y ajoutant, de :

- ordonner la remise d'un avenant au contrat conformément à l'article 7 de la convention collective nationale des entreprises de propreté, sous astreinte de 100 euros par jour de retard trente jours après la notification de l'arrêt, la cour ordonnant au conseil le droit de liquider l'astreinte,

- condamner la société Gsf [Adresse 14] à lui payer les sommes suivantes :

- * 4 000 euros à titre de dommages et intérêts pour refus de la remise de l'avenant au contrat,

- * 1 443,63 euros à titre de rappel de 13ème mois des années 2019 et 2020, avec intérêts au taux légal à compter de 2012,

- * 144,36 euros au titre des congés payés afférents,

- * 4 000 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale de contrat,

- * 4 000 euros à titre de dommages et intérêts pour la résistance et le retard de paiement de 13ème mois à partir de l'année 2012,

- * 3 896,61 euros au titre de la contrepartie d'habillage et de déshabillage de janvier 2014 à avril 2021,

- * 389,66 euros au titre des congés payés afférents,

- * 1 620 euros à titre d'indemnité d'entretien de vêtement de travail de janvier 2014 à avril 2021,

- * 6 000 euros à titre de dommages et intérêts pour l'absence d'action de prévention de risques professionnels, d'entretien professionnel, d'action d'adaptation, d'action de développement des compétences, d'information et de formation de sécurité, de formation professionnelle, d'absence de documents uniques et pour perte de chance,

- * 4 000 euros à titre de dommages et intérêts pour la 'déférence' de traitement, la discrimination salariale et syndicale,

- * 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

avec intérêts au tau légal à compter du prononcé de l'arrêt, majorés selon l'article L. 313-3 du code monétaire et financier, et aux dépens y compris l'intégralité des frais de recouvrement forcé par voie d'huissier de justice.

Par conclusions remises au greffe par son défenseur syndical le 4 mai 2021 et notifiées aux parties par lettre recommandée avec accusé de réception, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens, le syndicat Sfp-Cfdt demande à la cour d'infirmier le jugement en ce qu'il l'a débouté de ses demandes, statuant à nouveau et y ajoutant, de condamner la société Gsf [Adresse 14] à lui payer les sommes suivantes :

- * 10 000 euros au titre des dommages et intérêts pour discrimination salariale et à l'appartenance syndicale,
 - * 6 000 euros au titre du non-respect des accord syndicaux d'entreprise et résistances à l'application des décisions des magistrats de la cour d'appel de Versailles et de Paris à compter de 2014,
 - * 6 000 euros au titre de la violation des règles des articles 3.5, 6.2.1.1, 6.2.4.1 de la convention collective de propreté, les articles L. 4121-1 et suivants et les articles L. 6321-1, L. 6315-1 et L. 6111-2 du code du travail,
 - * 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, et aux dépens y compris l'intégralité des frais de recouvrement forcé par voie d'huissier de justice,
- avec intérêts légaux à compter du prononcé de l'arrêt de la cour.

Par dernières conclusions remises au greffe sur le Rpva le 13 janvier 2023 et signifiées aux parties par acte d'huissier du 16 janvier 2023, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens, la société Iss Facility Services, anciennement dénommée Iss Propreté, demande à la cour de confirmer le jugement en ce qu'il a décidé qu'elle doit être mise hors de cause et que la décision ne vaut pas jugement commun, de débouter la société Gsf [Adresse 14] de l'ensemble de ses demandes à son encontre, de condamner celle-ci à lui payer la somme de 2 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, et aux entiers dépens.

Par ordonnance du 21 mars 2022, le conseiller de la mise en état de la présente cour a :

- statuant sur l'incident formé par la société Gsf [Adresse 14] aux fins de voir déclarées nulles, subsidiairement irrecevables, à défaut de signature, les conclusions d'intimé et d'appel incident de [R] [F] et du syndicat, rejeté les demandes de la société Gsf [Adresse 14] ;
- statuant sur l'incident formé par [R] [F] aux fins de voir dire nulles ou subsidiairement irrecevables les conclusions d'appel de la société Gsf [Adresse 14] signifiées au défenseur syndical le 18 février 2021 et à la cour par Rpva le 12 février 2021, rejeté la demande de [R] [F] ;
- statuant sur l'incident formé par [R] [F] tendant à voir dire nulles ou subsidiairement irrecevables des conclusions de la société Gsf [Adresse 14] signifiées au défenseur syndical le 20 septembre 2021, dit cette demande sans objet ;
- dit que les dépens de l'incident suivront le sort de la procédure au fond.

Une ordonnance de clôture de la procédure est intervenue le 24 janvier 2023.

MOTIVATION

A titre liminaire, la cour rappelle les trois premiers alinéas de l'article 954 du code de procédure civile aux termes desquels :

'Les conclusions d'appel contiennent, en en-tête, les indications prévues à l'article 961. Elles doivent formuler expressément les prétentions des parties et les moyens de fait et de droit sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée avec indication pour chaque prétention des pièces invoquées et de leur numérotation. Un bordereau récapitulatif des pièces est annexé./ Les conclusions comprennent distinctement un exposé des faits et de la procédure, l'énoncé des chefs de jugement critiqués, une discussion des prétentions et des moyens ainsi qu'un dispositif récapitulant les prétentions. Si, dans la discussion, des moyens nouveaux par rapport aux précédentes écritures sont invoqués au soutien des prétentions, ils sont présentés de manière formellement distincte./ La cour ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif et n'examine les moyens au soutien de ces prétentions que s'ils sont invoqués dans la discussion'.

Sur la demande formée in limine litis par la société Gsf [Adresse 14]

Par ordonnance du 21 mars 2022 sus-mentionnée, le conseiller de la mise en état a statué sur la demande aux fins notamment d'irrecevabilité des conclusions de [R] [F] et du syndicat pour défaut de signature. Il convient par conséquent de constater le caractère sans objet de cette demande de la société Gsf [Adresse 14] qui n'a pas actualisé ses conclusions devant la cour postérieurement à la décision du conseiller de la mise en état.

Sur la recevabilité des demandes nouvelles en appel au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail, du 13ème mois pour les années 2019 et 2020 et les congés payés afférents et de la prime d'entretien des vêtements de travail pour les périodes comprises entre le 1er janvier 2019 et le 30 avril 2021 et entre le 1er janvier 2020 et le 30 avril 2021

La société Gsf [Adresse 14] conclut à l'irrecevabilité des demandes nouvelles en appel formées par la salariée au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail, du 13ème mois pour les années 2019 et 2020 et les congés payés afférents et de la prime d'entretien pour les vêtements de travail pour la période du 1er janvier 2019 au 30 avril 2021 et pour la période comprise entre le 1er janvier 2020 et le 30 avril 2021, sur le fondement de l'article 564 du code de procédure civile.

La salariée ne fait pas valoir d'argumentation en défense à cette demande.

Il résulte des articles 8 et 45 du décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 que les dispositions de l'article R. 1452-7 du code du travail, aux termes desquelles les demandes nouvelles dérivant du même contrat de travail sont recevables même en appel, demeurent applicables aux instances introduites devant les conseils de prud'hommes antérieurement au 1er août 2016.

En l'espèce, eu égard à la date d'introduction de l'instance devant le conseil de prud'hommes de Nanterre le 22 juillet 2014, il s'ensuit que les demandes nouvelles en cause formées en appel par la salariée qui dérivent du même contrat de travail sont recevables.

Il convient par conséquent de rejeter la fin de non-recevoir formée par la société Gsf [Adresse 14] sur ce point.

Sur la demande au titre du 13ème mois

La société Gsf [Adresse 14] conclut à l'infirmité du jugement en ce qu'il l'a condamnée au paiement d'un 13ème mois à la salariée en faisant valoir que l'accord collectif de la société Iss Propreté lui est inopposable ; que la salariée n'a jamais perçu de 13ème mois quand elle était salariée de la société Iss Propreté ; que la salariée ne justifie pas d'une contractualisation d'un 13ème mois et qu'elle-même n'a pris aucun engagement par accord collectif du 29 juin 2012 de créer au bénéfice des salariés des sites L'Oréal une prime de 13ème mois dès lors que son seul engagement à la reprise était de maintenir le montant de la rémunération effectivement versée par la société Iss Propreté avant le transfert conventionnel.

La salariée fait valoir qu'à la suite de pétitions et négociations, un accord signé par la société Iss Propreté a prévu un 13ème mois pour les salariés du site où elle était affectée ; que par un protocole d'accord du 29 juin 2012, la société Gsf [Adresse 14] s'est engagée à maintenir notamment le 13ème mois lors de la reprise des contrats de travail des salariés ; que cependant, la société Gsf [Adresse 14] ne lui a jamais payé de 13ème mois ; que le jugement qui a condamné celle-ci au paiement du 13ème mois pour les années 2017 et 2018 doit être confirmé et que cette société doit aussi être condamnée au paiement du 13ème mois pour les années 2019 et 2020 avec les congés payés afférents.

Il résulte des dispositions de l'article 7.1 de la convention collective des entreprises de propreté et services annexes applicable au litige qu'en cas de changement de prestataire pour des travaux effectués dans les mêmes locaux à la suite de la cessation du contrat commercial ou du marché public, le nouveau prestataire s'engage à garantir l'emploi de 100 % du personnel affecté au marché faisant l'objet de la reprise sous certaines conditions, le contrat de travail se poursuivant au sein de l'entreprise entrante.

L'article 7.2 en son paragraphe II B de la même convention collective intitulé : 'modalités du maintien de la rémunération' est ainsi rédigé : 'Le salarié bénéficiera du maintien de sa rémunération mensuelle brute correspondant au nombre d'heures habituellement effectuées sur le marché repris. A cette rémunération s'ajouteront les éléments de salaire à périodicité fixe de manière à garantir le montant global annuel du salaire antérieurement perçu correspondant au temps passé sur le marché repris'.

En l'espèce, il ressort des pièces produites aux débats que :

- à la suite d'une pétition des salariés affectés sur le même site L'Oréal que la salariée, la société Iss Propreté, précédent employeur de cette dernière, s'est engagée par accord du 29 novembre 2010 signé par cette société, par le syndicat Cfdt représenté par M. [S], délégué syndical central et par les salariés L'Oréal représentés par Mme [J], à verser à chaque salarié notamment un 13ème mois à compter de l'année 2011 ; par lettre datée du 14 janvier 2011, la société Iss Propreté a confirmé au syndicat Sfp-Cfdt l'obtention d'un 13ème mois subordonnée à une ancienneté d'un an complet

sur le chantier, pour les agents affectés sur différents chantiers L'Oréal dont celui sur lequel était affectée la salariée ;

- un protocole d'accord a été signé le 29 juin 2012 entre la société Gsf [Adresse 14] représentée par M. [K], chef d'établissement de Genevilliers et M. [W], chef d'établissement de [Localité 15], et par le syndicat Sfp Cfdt représenté par M. [S] et M. [U], aux termes duquel il est indiqué que la société Gsf [Adresse 14] s'engage à assurer la reprise des salariés travaillant sur les sites L'Oréal repris remplissant les conditions de l'annexe 7 et notamment que la société 'Gsf [Adresse 14] s'engage à maintenir les éléments de rémunération et notamment les éléments de salaires particuliers individuels acquis par les salariés des Campus (13ème mois, primes, véhicule de service, tickets restaurant)', étant précisé que les 'Campus' renvoient aux sites dénommés [Adresse 17], [Localité 18], [Localité 16] et [Localité 13], soit un des sites sur lesquels était affectée la salariée.

Il résulte des constatations qui précèdent que lorsque son contrat de travail a fait l'objet d'un transfert conventionnel au bénéfice de la société Gsf [Adresse 14], la salariée bénéficiait d'un 13ème mois issu d'un engagement de la société Iss Propreté et que cet élément de rémunération s'imposait donc à l'entreprise entrante par l'effet de l'article 7 de la convention collective applicable, le fait que les éléments de rémunération transmis par l'entreprise sortante ne mentionnent pas de 13ème mois et le fait que le 13ème mois n'a pas été contractualisé, étant à cet égard inopérants.

Par ailleurs, les formulations retenues par l'accord du 29 juin 2012 qui reprend l'obligation imposée à l'entreprise entrante de maintien du salaire en application de l'article 7 de la convention collective applicable sus-rappelée comme attesté par M. [K] et M. [W], signataires de l'accord, sont sans portée sur l'obligation pour l'entreprise entrante de maintenir le salaire de la salariée y compris dans la partie découlant du statut collectif de la société sortante.

Il sera par conséquent fait droit à la demande de la salariée au titre du 13ème mois.

Le jugement sera confirmé en sa condamnation de la société Gsf [Adresse 14] au paiement de la somme de 1 319,50 euros au titre du 13ème mois pour les années 2017 et 2018.

La société Gsf [Adresse 14] sera en outre condamnée au paiement à la salariée de la somme de 1 443,63 euros au titre du 13ème mois pour les années 2019 et 2020, demande formée en appel.

La salariée sera déboutée de sa demande d'indemnité compensatrice de congés payés incidents, le 13ème mois rémunérant toute l'année y compris les périodes de congés payés et comportant donc l'indemnisation de ceux-ci.

Sur la demande de prime au titre de l'entretien des vêtements de travail

La société Gsf [Adresse 14] conclut à l'infirmité du jugement en ce qu'il l'a condamnée au paiement d'une indemnité d'entretien de vêtements de travail pour les années 2016 à 2018 et au débouté de cette demande en faisant valoir qu'une machine à laver et un sèche-linge ont été mis en place notamment sur le site L'Oréal Dak à [Localité 16] à compter du 17 avril 2013 pour permettre l'entretien et le nettoyage des tenues de travail des salariés.

La salariée fait valoir qu'en application des dispositions légales et réglementaires du code du travail, l'employeur doit assumer l'entretien de la tenue de travail ; que la machine mise en place sur le site L'Oréal Dak est réservée au nettoyage du matériel. Elle forme une demande d'indemnisation à hauteur de 20 euros mensuels, soit 5 euros par semaine en prenant comme base de calcul l'indemnité mentionnée sur le bulletin de paie d'une salariée de la société Iss Propreté.

L'article R. 4321-4 du code du travail dispose que l'employeur met à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés et qu'il veille à leur utilisation effective.

L'article R. 4323-95 du même code dispose en son premier alinéa que les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mentionnés à l'article R. 4321-4 sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

En l'espèce, il est constant que le port d'une tenue est obligatoire dans l'entreprise et inhérent à l'emploi de la salariée, ce dont il s'ensuit que l'employeur doit assumer la charge de son entretien.

Outre une facture du 2 février 2013 et des duplicata de factures de juillet 2012 d'achat de machines à laver et sèche-linge, la société Gsf [Adresse 14] produit en particulier un procès-verbal établi le 9 juillet 2013 par maître [V] [D], huissier de justice, exposant s'être rendu sur le site situé [Adresse 2] (92 300) et avoir constaté dans le premier local affecté à la société Gsf [Adresse 14] la présence d'une machine à laver et d'un sèche-linge et des vêtements en cours de séchage, que deux polos retirés du sèche-linge portent l'enseigne Gsf et sont marqués au nom de '[T]', que dans le second local affecté à la société Gsf [Adresse 14], comprenant notamment les vestiaires, une note d'information à destination des salariés de Gsf est affichée, reproduite in extenso dans le procès-verbal. Cette note informe les salariés de la mise à leur disposition d'une organisation permettant l'entretien des tenues de travail, à savoir une machine à laver et un sèche-linge sur le site L'Oréal Dak, [Adresse 1], que les tenues de travail devant être nettoyées seront déposées dans le local ménage Dak au 1er sous-sol dans le panier destiné à cet effet, que le nettoyage des tenues sera assuré par la personne en charge de la permanence et que les tenues seront restituées l'après-midi même pour les salariés intervenant le soir ou le lendemain pour les salariés intervenant seulement le matin, la note étant signée par les membres du Chsct, Mme [I] et Mme [Z]. Le procès-verbal mentionne enfin la présence sous cette note d'un bac à linge sale contenant des vêtements.

Les éléments produits par la salariée pour démontrer que les machines à laver mises en place par l'employeur servaient au nettoyage du matériel de travail et non des vêtements, à savoir des clichés photographiques ne comportant aucune précision quant aux dates et circonstances de leur réalisation ainsi que des attestations de salariés rédigées dans des termes insuffisamment précis et circonstanciés, sont insuffisants à remettre en cause les constats effectués par l'huissier

de justice.

Il résulte de ce qui précède que l'employeur a mis en place une organisation et des moyens offrant à la salariée l'entretien de sa tenue de travail.

Dans ces conditions, la salariée sera déboutée de sa demande au titre de la prime d'entretien des vêtements de travail. Le jugement sera infirmé sur ce point.

La salariée sera par ailleurs déboutée de sa demande formée en appel au titre de la prime d'entretien des vêtements de travail pour la période comprise entre le 1er janvier 2019 et le 30 avril 2021.

Sur la demande de contrepartie au titre du temps d'habillage et de déshabillage

La salariée conclut à l'infirmité du jugement en ce qu'il l'a déboutée de sa demande au titre de la contrepartie du temps d'habillage et de déshabillage en faisant valoir que l'employeur imposant le port d'une tenue de travail est tenu de lui accorder une contrepartie au titre du temps consacré aux opérations d'habillage et déshabillage qu'elle estime à deux fois dix minutes par jour, représentant 4 heures 33 mensuelles ; elle forme une demande de paiement de somme de ce chef.

La société Gsf [Adresse 14] fait valoir qu'elle rémunère en temps de travail effectif le temps passé par la salariée à son habillage et à son déshabillage, la tenue ne se composant que d'une seule blouse et le temps correspondant de quelques secondes pour s'habiller et se déshabiller n'étant pas significatif. Elle conclut par conséquent au débouté de cette demande et à la confirmation du jugement sur ce point.

L'article L. 3121-3 du code du travail dans sa rédaction applicable du 1er août 2008 au 10 août 2016 dispose que : 'Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. / Ces contreparties sont déterminées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif'.

L'article L. 3121-3 du code du travail issu des dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dispose que : 'Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et

le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière'.

Il ressort d'un compte-rendu d'enquête du Chsct en vue de la préparation du bilan hygiène et sécurité au sein de l'établissement d'[Localité 11], comprenant le site sur lequel est affectée la salariée (ainsi qu'il résulte de la liste des Campus L'Oréal transférés à la société Gsf [Adresse 14] à compter du 1er juillet 2012 produite par la salariée), signé par Mme [P] et M. [B], membres du Chsct, daté du 25 août 2017, que les membres du Chsct ont constaté que sur l'ensemble des sites visités (Dak, Magnum, [Localité 12], [Localité 13] et SO France), les salariés arrivent sur site à l'heure de prise de poste, mettent leur tenue de travail sur leur temps de travail et vont ensuite à leur poste de travail, qu'ils quittent leur poste quelques minutes avant l'heure prévue de fin de prestation pour se déshabiller et partent du site à l'heure de fin de prestation.

La société Gsf [Adresse 14] établit ainsi que le temps nécessaire d'habillage et de déshabillage de la tenue de travail de la salariée, de l'ordre de quelques minutes par jour, est inclus dans le temps de travail de la salariée et rémunéré comme du temps de travail effectif.

Il convient par conséquent de confirmer le jugement en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande de ce chef.

La salariée sera déboutée de sa demande de ce chef formée en appel pour la période comprise entre le 1er janvier 2019 et le 30 avril 2021 et de la demande de congés payés afférents.

Sur la demande de dommages et intérêts au titre de la discrimination salariale et syndicale et de la 'déférence' de traitement

La salariée conclut à l'infirmité du jugement qui l'a déboutée de sa demande de dommages et intérêts de ces chefs en faisant valoir que malgré le protocole d'accord, la société Gsf a refusé le paiement du 13ème mois pour les salariés des Campus Dak, Magnum, [Adresse 17] et un salarié de [Localité 13] élu Cfdt dans la société sortante ; que pour des raisons purement discriminatoires, elle a payé le 13ème mois pour les salariés de Campus River Plaza appartenant au même pays que le directeur d'agence des Campus L'Oréal, M. [N], la Serbie.

La société réplique que la salariée ne produit aucun élément de fait, autre que les propres allégations non démontrées du syndicat Cfdt laissant supposer une discrimination salariale et syndicale et une différence de traitement entre les salariés et qu'il convient par conséquent de confirmer le jugement en ce qu'il l'a déboutée de sa demande de dommages et intérêts de ces chefs.

Aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail : 'Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de

recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses m'urs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français'.

En application de l'article L. 1134-1 du même code, lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance de ces dispositions, il appartient au salarié qui se prétend lésé par une mesure discriminatoire de présenter au juge des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que les mesures prises sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le salarié qui invoque une atteinte au principe d'égalité doit soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une telle inégalité et il incombe alors à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs justifiant cette différence.

En l'espèce, force est de constater qu'au soutien de ses allégations de discrimination syndicale et salariale et d'inégalité de traitement, la salariée se borne à produire des courriers émanant du syndicat Cfdt reprochant à la société Gsf [Adresse 14] son refus d'appliquer les dispositions légales, règlementaires et conventionnelles. Ces courriers ne sont corroborés par aucun élément concret et précis laissant supposer une discrimination dont la salariée serait l'objet ou susceptible de caractériser une atteinte au principe d'égalité de traitement au détriment de la salariée.

Dans ces conditions, la salariée sera déboutée de sa demande de dommages et intérêts au titre de la discrimination et de la différence de traitement. Le jugement sera confirmé sur ce point.

Sur la demande de dommages et intérêts au titre de l'absence d'action de prévention des risques professionnels, d'entretien professionnel, d'action d'adaptation, de développement des compétences, d'information et de formation de sécurité, de formation professionnelle, d'absence de documents uniques et pour perte de chance

La salariée conclut à l'infirmer du jugement la déboutant de sa demande de dommages et intérêts de ce chef en soutenant n'avoir jamais bénéficié véritablement de formation professionnelle, ni de sécurité au sein de la société Gsf [Adresse 14], aucun véritable entretien professionnel n'ayant été organisé et que son préjudice est constitué par

l'absence de possibilité d'évoluer dans son poste et d'acquérir des compétences spécifiques lui permettant de gravir les échelons.

La société fait valoir que d'une part, la salariée ne produit pas d'éléments de fait au soutien de ses prétentions quant à l'absence de formation et d'évolution dans l'emploi et que d'autre part, aucune démonstration n'est apportée caractérisant une perte de chance, la salariée ne s'expliquant notamment pas sur l'éventualité favorable de son évolution de carrière en termes d'évolution de postes et/ou de compétences et que celle-ci doit donc être déboutée de cette demande.

La salariée se borne à invoquer de manière générale des manquements de l'employeur dans son obligation de formation et d'adaptation au poste de travail lui permettant une évolution de carrière alors que la société Gsf [Adresse 14] produit des pièces établissant le suivi de formations et l'existence d'entretiens professionnels de la salariée et justifie des évaluations des risques dans l'entreprise.

En tout état de cause, la salariée ne justifie en rien du préjudice que lui auraient causé les manquements qu'elle invoque, ni ne fournit d'argumentation démontrant une perte de chance dans son évolution de carrière.

Dans ces conditions, la salariée sera déboutée de sa demande de dommages et intérêts de ce chef et le jugement sera confirmé sur ce point.

Sur la demande de remise d'un avenant au contrat de travail sous astreinte et de dommages et intérêts pour refus de remise de l'avenant

La salariée demande l'infirmerie du jugement en ce qu'il l'a déboutée de ses demandes de ces chefs et la condamnation de la société Gsf [Adresse 14] à lui remettre sous astreinte un avenant au contrat de travail conforme aux dispositions conventionnelles applicables ainsi qu'à lui payer des dommages et intérêts pour refus de remise de l'avenant.

La société conclut au débouté de ces demandes et à la confirmation du jugement sur ces points au motif que d'une part, l'avenant a été remis à la salariée comme elle le reconnaît dans ses écritures, mais que celle-ci ne le produit pas de sorte qu'il ne peut être discuté contradictoirement de son contenu et que d'autre part, la salariée ne justifie pas d'un préjudice causé par le manquement qu'elle lui impute.

Le document produit aux débats intitulé avenant au contrat de travail de la salariée n'est ni daté, ni signé par aucune des parties.

Ce document ne peut être considéré comme un avenant au contrat de travail conforme aux exigences requises par les dispositions conventionnelles applicables.

Dans ces conditions, il sera ordonné à la société Gsf Arche de remettre à la salariée un avenant au contrat de travail conforme aux dispositions de l'article 7 de la convention collective applicable. Le jugement sera infirmé sur ce point.

Le jugement sera confirmé en ce qu'il déboute la salariée de sa demande d'astreinte, une telle mesure n'étant pas nécessaire.

La salariée ne justifiant par aucun élément d'un préjudice causé par le défaut de remise de l'avenant considéré, celle-ci sera déboutée de sa demande de dommages et intérêts pour refus de remise de l'avenant. Le jugement sera confirmé sur ce point.

Sur la demande de dommages et intérêts au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail

La salariée forme en cause d'appel une demande de dommages et intérêts au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail par la société Gsf [Adresse 14] en invoquant l'absence de remise de l'avenant, l'absence du paiement régulier du 13ème mois et sa résistance au paiement de ce dernier, l'absence de formation de sécurité obligatoire, de formation professionnelle et d'entretien professionnel ainsi qu'une discrimination syndicale et salariale.

La société conclut au débouté de cette demande.

En l'espèce, la salariée ne justifie par aucun élément du préjudice qu'elle aurait subi du fait des manquements invoqués au titre de l'exécution loyale du contrat de travail.

La salariée sera par conséquent déboutée de cette demande.

Sur la demande de dommages et intérêts au titre de la résistance et du retard de paiement du 13ème mois

Sur la recevabilité de la demande

La société Gsf [Adresse 14] conclut à l'irrecevabilité de la demande de la salariée formée au titre de la résistance et du retard de paiement du 13ème mois au motif que cette demande n'est évoquée qu'au dispositif des conclusions sans être soutenue dans les conclusions.

La salariée ne fait pas valoir d'argumentation en défense à cette demande d'irrecevabilité.

Le fait que la salariée ne produise pas d'argumentation au soutien de sa demande de dommages et intérêts pour résistance et pour retard de paiement du 13èmemois qui figure au dispositif de ses conclusions ne rend pas cette demande irrecevable.

La fin de non-recevoir formée par la société Gsf [Adresse 14] sur ce point sera rejetée.

Sur le bien-fondé de la demande

La salariée ne produit pas d'élément établissant un abus dans le non-paiement du 13ème mois par la société Gsf [Adresse 14] et ne justifie pas d'un préjudice distinct causé par le retard de paiement du 13ème mois qui ne serait pas réparé par l'allocation des intérêts moratoires attachés à sa créance au titre du 13ème mois.

Elle sera déboutée de sa demande de ce chef et le jugement sera confirmé sur ce point.

Sur la demande de la société Gsf [Adresse 14] de remboursement de sommes

La société demande l'infirimation du jugement en ce qu'il l'a déboutée de sa demande de remboursement par la salariée des sommes versées en exécution des deux procédures de référé au titre du rappel de 13ème mois et des congés payés afférents et de la prime d'entretien de la tenue de travail et la condamnation de celle-ci à lui rembourser les sommes versées.

La salariée ne fait pas valoir d'argumentation en défense à cette demande.

La société sera déboutée de sa demande de ce remboursement de sommes dans la mesure où le présent arrêt, infirmatif sur certains points, constitue le titre ouvrant droit à la restitution des sommes versées en exécution du jugement et des décisions de référé s'y rapportant.

Le jugement sera confirmé en son débouté de cette demande et infirmé en sa condamnation de la salariée à rembourser la somme de 749,08 euros au titre de la contrepartie d'habillage et déshabillage puisque le remboursement de cette somme par la salariée à la société Gsf [Adresse 14] est la conséquence des chefs du présent arrêt.

Sur la mise hors de cause de la société Iss Propreté

La société Gsf [Adresse 14] demande l'infirmerie du jugement en ce qu'il a mis hors de cause la société Iss Propreté en faisant valoir qu'elle dispose d'un intérêt à voir déclarer commune la décision à cette société, à savoir que celle-ci a manqué à son égard à son obligation d'information d'entreprise sortante et à son obligation de loyauté en ne l'avisant pas dans le cadre du transfert qu'un accord avait été signé le 26 novembre 2010 prévoyant le versement d'un 13ème mois, et qu'elle se réserve toute action à l'encontre de cette société de ce chef.

La société Iss Propreté conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il l'a mise hors de cause en faisant valoir que la société Gsf [Adresse 14] ne formule aucune prétention à son encontre, ni ne justifie d'un intérêt direct et légitime à agir en déclaration de jugement commun, relevant qu'elle a respecté ses obligations conventionnelles et que l'accord qu'elle a signé le 29 novembre 2010 n'était pas applicable à la société Gsf [Adresse 14].

La salariée ne fait pas valoir d'argumentation en défense à cette demande.

Aucune demande n'étant formée à l'encontre de la société Iss Propreté, il y a lieu de confirmer le jugement en ce qu'il a mis cette société hors de cause.

Sur les demandes de dommages et intérêts formées par le syndicat au titre de la discrimination salariale et l'appartenance syndicale, du non-respect des accords salariaux et résistances à l'application des décisions de justice et de la violation des dispositions légales et conventionnelles

Le jugement sera confirmé par adoption de motifs en ce qu'il a débouté le syndicat des demandes de ces chefs.

Sur les intérêts au taux légal

Il est rappelé que les créances de nature salariale et assimilées produisent des intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la société Gsf [Adresse 14] de sa convocation devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes de Nanterre pour les salaires exigibles antérieurement à cette date puis à compter de chaque échéance devenue exigible pour les créances postérieures à cette date.

Sur les dépens et les frais irrépétibles

Le jugement sera confirmé en ce qu'il statue sur les dépens et les frais irrépétibles.

Eu égard à la solution du litige, la société Gsf [Adresse 14] sera condamnée aux dépens d'appel ainsi qu'à payer à la salariée la somme de 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La société Iss Propreté et le syndicat Sfp-Cfdt seront déboutés de leurs demandes respectives formées sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La cour statuant par arrêt contradictoire,

DECLARE sans objet les demandes aux fins d'irrecevabilité des conclusions de [R] [F] et du syndicat Sfp-Cfdt et de la demande de prime d'entretien pour les vêtements de travail pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 30 avril 2021,

REJETTE les fins de non-recevoir au titre de l'irrecevabilité des demandes nouvelles en appel de [R] [F] et au titre de l'irrecevabilité de la demande de dommages et intérêts pour résistance et retard de paiement du 13^{ème} mois,

INFIRME le jugement en sa condamnation de la société Gsf [Adresse 14] au paiement d'une indemnité d'entretien de vêtement de travail et en sa condamnation de [R] [F] au remboursement de la contrepartie d'habillage et de déshabillage, ainsi qu'en son débouté de la demande de remise d'un avenant au contrat de travail,

Statuant à nouveau sur les chefs infirmés,

DEBOUTE [R] [F] de sa demande d'indemnité d'entretien de vêtement de travail,

ORDONNE à la société Gsf [Adresse 14] la remise à [R] [F] d'un avenant au contrat de travail conformément aux dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés,

RAPPELLE que le remboursement des sommes versées en exécution du jugement et des procédures de référé s'y rapportant est la conséquence des dispositions infirmatives du présent arrêt des chefs concernés,

CONFIRME le jugement pour le surplus des dispositions,

Y ajoutant,

CONDAMNE la société Gsf [Adresse 14] à payer à [R] [F] la somme de 1 443,63 euros à titre de rappel de 13ème mois des années 2019 et 2020,

RAPPELLE que les créances de nature salariale et assimilées produisent des intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la société Gsf [Adresse 14] de sa convocation devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes de Nanterre pour les salaires exigibles antérieurement à cette date puis à compter de chaque échéance devenue exigible pour les créances postérieures à cette date,

DEBOUTE [R] [F] de ses demandes d'indemnité compensatrice de congés payés au titre du 13ème mois pour les années 2019 et 2020, d'indemnité d'entretien de vêtement de travail pour la période comprise entre janvier 2019 et avril 2021, de contrepartie d'habillement et de déshabillage pour la période comprise entre janvier 2020 et avril 2021 et congés payés afférents et de dommages et intérêts au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail,

CONDAMNE la société Gsf [Adresse 14] aux dépens d'appel,

CONDAMNE la société Gsf [Adresse 14] à payer à [R] [F] la somme de 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

DEBOUTE les parties des autres demandes,

Prononcé publiquement 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 MONTAGNE, Président, et par Madame Dévi POUNIANDY, Greffier, auquel la minute de la

décision a été remise par le magistrat signataire.

Le greffier, Le président,