

JUGEMENT

Audience publique du 16 MAI 2012

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT :

Monsieur FONTREL, Président Conseiller (E)
Monsieur DE PREVAL, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur ZEID, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur CUISINIEZ, Assesseur Conseiller (S)

assistés lors des débats et du prononcé de Mademoiselle
LAVAUD, Greffier, signataire du présent jugement qui a
été mis à disposition au greffe de la juridiction

Entre

Madame H B

Assistée de Me Annabelle LIAUTARD (Avocat au
barreau de PARIS) substituant Me Dominique OZENNE
(Avocat au barreau de PARIS)

DEMANDEUR

Et

SA MAERSK FRANCE
35 Ter avenue André Morizet
92100 BOULOGNE BILLANCOURT
Représenté par Me Jean GERARD (Avocat au barreau de
PARIS)

DEFENDEUR

N° RG : F 11/00148

Section Commerce

Demandeur :

H B

CONTRE

Défendeur(s) :

SA MAERSK FRANCE

12/00223

JUGEMENT

Qualification : Contradictoire
en premier ressort

Copies adressées par lettre recommandée avec
demande d'accusé de réception le : 22/05/12

Copie certifiée conforme comportant la
formule exécutoire délivrée

le 22/05/12

à H B

PROCÉDURE

- Vu la date de saisine du conseil : 26 janvier 2011 ;
- Vu la convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée avec accusé de réception, à l'audience du Bureau de conciliation du 30 mars 2011, date à laquelle le conseil a constaté l'absence de conciliation des parties ;
- Attendu que la cause a été renvoyée à l'audience du Bureau de jugement du 08 février 2012 ;
- Attendu que les débats ont eu lieu à l'audience publique du 08 février 2012, date à laquelle les parties ont comparu comme indiqué en première page ;
- Attendu qu'à l'issue des débats, l'affaire a été mise en délibéré au : 16 mai 2012 ;

LES FAITS ET DERNIER ETAT DES DEMANDES

Mme H B travaille à partir du 2 décembre 2006 comme intérimaire en qualité de gestionnaire de paie pour une période qui ira jusqu'au 4 février 2007.

Elle est réellement engagée par la société MAERSK France le 5 février 2007 avec un contrat à durée déterminée pour occuper la même fonction. Ce 1^{er} CDD prend fin le 30 avril 2007 et est renouvelé une fois jusqu'au 30 juillet 2007.

Ce contrat à durée déterminée est transformé en CDI le 1^{er} août 2007 avec une reprise d'ancienneté fixée au 4 décembre 2006 pour le poste de gestionnaire de paie aux conditions générales de la convention collective des sociétés de transports routiers. Elle dépend directement de la Direction des Ressources Humaines, basée à Boulogne Billancourt.

Madame H B perçoit un salaire de 2221,38 € auquel il convient d'ajouter un treizième mois ainsi qu'une prime de logement.

Sa rémunération moyenne mensuelle brute des trois derniers mois est de 2801,12 euros.

La SA MAERSK France emploie plus de 10 salariés et appartient au groupe international AP MOLLER MAERSK présent dans 130 pays. Elle est présente sur les sites de Dunkerque, Fos-sur-Mer, Marseille, la Réunion, le Havre, la Martinique, la Guadeloupe, et Boulogne Billancourt le siège social.

Le groupe est présent dans :

- Le transport maritime avec MAERSK LINE (première compagnie maritime et plus grand armateur de porte-conteneurs au monde),
- La construction navale,
- La prospection gazière et pétrolière,
- Le commerce de détail,
- Le transport aérien avec MAERSK AIR,
- Etc.

En 2008, la crise économique frappe dans un premier temps les 15 pays de la zone euro, puis ceux du G7 et enfin les pays de l'OCDE. Elle a de lourdes répercussions sur les pays traditionnellement tournés vers l'exportation comme le Japon, la Chine, la Russie, le Brésil, l'Allemagne, ... A ce ralentissement économique s'ajoute une envolée des prix du pétrole. L'activité du transport maritime est affectée directement par cette situation. Un article paru le 10 octobre 2008 dans le Financial Times indique que les taux d'affrètement pratiqués au niveau mondial par le transport maritime auraient baissé de 50% en une semaine à la mi-octobre 2008 et de 74% depuis le mois de mai de la même année. Ces données sont extraites du Baltic Dry Index, le référentiel qui permet d'évaluer les taux d'affrètement utilisés par le transport maritime dans le monde.

L'année 2009 confirmera la tendance générale à la baisse de l'activité du transport maritime avec une chute supplémentaire de 10%.

Dans ces conditions, l'activité transport maritime par conteneur du groupe APPM affiche pour le premier semestre 2009 une perte record de 961 millions de dollars.

MAERSK France voit son chiffre d'affaires chuter de plus de 40% entre 2008 et 2009. Les principaux concurrents du groupe APPM ont tous affichés des pertes record en 2009, et tous, sans exception sont contraints de restructurer en profondeur leurs activités pour limiter leurs coûts d'exploitation et surmonter les effets de la crise économique.

Le groupe APPM décide de réorganiser l'ensemble de son activité liée au transport maritime par conteneur en centralisant les fonctions support à des endroits stratégiques du globe (global shared centers), et en mettant en place des nouvelles offres de transport plus claires pour le client, en distinguant clairement les fonctions encadrement des fonctions d'exécution. Ces mesures permettent au groupe APPM de rationaliser ses coûts mais également d'optimiser ses ressources.

Pour la filiale française, ce plan de réorganisation a eu comme conséquence de centraliser la majeure partie des fonctions support (directions financière, qualité, recouvrement, opérations) sur le site du Havre, pour être au plus proche des opérations de fret.

Le service client a été automatisé par le biais de l'utilisation des solutions de commerce électronique pour les opérations les plus simples, et pour les autres, transféré au sein des « global shared centers ».

Ces mesures ont amené la société MAERSK France à diminuer de près de 35% l'ensemble de ses effectifs, dont le service des ressources humaines pour des raisons évidentes de baisse d'effectifs.

Le 15 octobre et le 9 novembre 2009, la société MAERSK France informe régulièrement le comité d'entreprise de la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi qui implique la suppression de 105 postes. La DDTEFP des Hauts de Seine est également informée et associée à la mise en place et à la mise en œuvre de ce plan. Il sera par la suite associé aux mesures concernant le plan de recherche et de reclassement interne et externe des salariés dont le poste est supprimé.

Le 22 octobre 2009, la société MAERSK France confirme à Madame H B par lettre remise en main propre contre décharge, la suppression de son poste au titre de la réorganisation des effectifs de l'entreprise.

Le 17 février 2010, la société MAERSK France notifie par la LRAR son licenciement pour motif économique et lui propose un congé de reclassement.

Madame H B fait part le 18 février de son souhait de bénéficier du congé de reclassement de neuf mois qui lui est proposé. Elle demande également de bénéficier de sa priorité de réembauchage et d'utiliser ces heures acquises au titre du DIF.

C'est dans ces conditions que Madame H B saisit le Conseil des Prud'hommes aux fins de:

- Juger recevable et bien fondée ses demandes
- Constater que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse,
- Ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.
- Ordonner la remise des bulletins de paye, de l'attestation Pôle Emploi, et du certificat de travail sous astreinte de 50,00 euros par jour de retard.

Et condamner la SA MAERSK France à lui payer les sommes suivantes :

- 35000,00 euros pour nullité du Plan de Sauvegarde de l'emploi
- 35000,00 euros pour indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 35000,00 euros pour non-respect de l'ordre des licenciements
- 10000,00 euros pour non-respect de la priorité de réembauchage
- 1035,25 euros comme rappel sur l'indemnité conventionnelle de licenciement
- 2860,00 euros comme indemnité compensatrice de préavis
- 286,00 euros à titre des congés afférents
- 130,91 euros à titre d'indemnité de congés payés (solde 2007/2008)
- 1500,00 euros à titre de l'article 700 du CPC

C'est en l'état que se présente le litige.

MOYENS DES PARTIES

Pour plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, le Conseil conformément à l'article 455 du Nouveau Code de Procédure Civile, renvoie aux conclusions déposées à l'audience du 8 février 2012, visées par le greffier et plaidées contradictoirement.

Vu les articles 6,9 et 12 du Code de Procédure Civile

Vu les articles L 1232-6, L1233-3, L1233-4, L133-5, L1233-16, L 1233-28, L1233-52, L1233-45, L1233-61, L1234-1, L.1235-1, L 1235-11, L2323-6, L5331-4 du Code du Travail

Vu la jurisprudence produite par les parties

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la nullité du plan de sauvegarde de l'emploi

Attendu que l'article L 1235-11 du Code du Travail prévoit 2 clauses de nullité lorsque les conditions légales de mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi sont réunies :

- L'absence de plan de sauvegarde de l'emploi
- L'insuffisance des mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou le groupe d'entreprises.

Attendu que conformément aux dispositions de l'article L1233-61 et suivants du Code du travail et à la jurisprudence constante de la Cour de Cassation, le plan de sauvegarde de l'emploi doit notamment comprendre des mesures concrètes et précises de nature à éviter les licenciements ou en limiter le nombre (Cass. Soc., 13 juillet 2010, n°09-43.028, RJS 10/10, n°740).

Attendu que le plan de sauvegarde de l'emploi doit dès sa première présentation au comité d'entreprise, comporter diverses mesures qui doivent tendre d'abord à éviter les licenciements ou en limiter le nombre (Cass. Soc., 8 novembre 2006, n°05-41652), c'est-à-dire favoriser le reclassement interne du personnel et, à défaut, à rendre plus facile leur départ, par l'incitation aux départs volontaires ou par des mesures de reclassement qui existent dans l'entreprise mais aussi dans le groupe dont elle relève (Cass. Soc., 11 octobre 2006, n° 04-47950).

Attendu qu'il appartient à l'employeur, comme le souligne les articles L1233-28 et suivants d'établir et de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi en concertation avec le comité d'entreprise et la DDTEFT (article L1233-52)

Attendu que le plan de sauvegarde de l'emploi a identifié 56 postes de reclassement au sein de la société MAERSK France et 101 postes au sein des filiales du groupe APMM en Europe, que l'ensemble des opportunités de reclassement situées en dehors de la CEE sont disponibles sur le site intranet « job portal » et que chacun des postes précise le nombre, la nature et la localisation (Cass. Soc. 5 décembre 200, n°04-47.465).

Attendu que selon la procédure de reclassement, tout salarié qui reçoit une proposition bénéficie d'un délai de 20 jours pour l'accepter ou la refuser, et que si cette offre conduit ce dernier à changer d'employeur, le plan de sauvegarde de l'emploi lui apporte la garantie de percevoir une rémunération au moins identique à celle qu'il avait antérieurement avec une ancienneté intégralement reprise.

Attendu aussi que pour favoriser le succès de ces reclassements, la société MAERSK France s'est engagée à proposer aux salariés susceptibles d'être reclassés, une formation-adaptation financée dans la limite d'un budget de 5000,00 euros, et que si cette formation est interne au groupe elle est intégralement prise en charge par la société, sans la moindre limite budgétaire.

Le conseil des Prud'hommes juge que le plan de sauvegarde de l'emploi établi par la société MAERSK France contient les mesures nécessaires et suffisantes pour favoriser le reclassement interne des salariés dont le poste de travail a été supprimé.

Attendu que la cour de cassation vérifie que l'obligation de reclassement externe a été respectée et que les autres mesures prévues par l'article L1233-62 du Code du Travail, telles que des mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail ont été étudiées (Cass. Soc., 30 septembre 1977, Bull n°298 – Cass. 26 mai 1999, Toulot arrêt n°2418)

Attendu que le plan de sauvegarde de l'emploi met en place une cellule de reclassement ouverte aux salariés, indépendamment de leur adhésion ou non à un congé de reclassement, que cette cellule de reclassement met à la disposition des salariés tous les outils nécessaires pour rechercher un emploi et leur permet d'être suivi par un conseiller attitré, que cette cellule de reclassement s'engage à formuler 2 offres valables d'emploi (OVE) pour les salariés âgés de moins de 45 ans au moment de la notification de leur licenciement et 3 OVE pour les salariés âgés de plus de 45 ans au moment de la notification de leur licenciement.

Attendu que le plan de sauvegarde de l'emploi garantit le fonctionnement de cette cellule de reclassement pendant une durée de 9 mois pour les salariés de moins de 45 ans au moment de leur licenciement et de 12 mois pour les salariés de plus de 45 ans.

Le Conseil des prud'hommes juge que le plan de sauvegarde comporte les mesures de nature à favoriser le reclassement externe des salariés dont le poste de travail est supprimé et pour lesquels aucune solution de reclassement interne n'a été trouvée

Attendu que le plan de sauvegarde de l'emploi a été soumis à l'avis du Comité d'entreprise, à l'approbation de la DDTEFP de Nanterre, du Havre et de Marseille qui a formulé des recommandations dans l'accompagnement des salariés, qui ont été prises en compte et représenté au Comité d'entreprise, que la DDTEFP a été associée à la commission de suivi du plan de sauvegarde

Le Conseil des Prud'hommes juge que le plan de sauvegarde de l'emploi respecte les conditions émises par le législateur et déboute Madame H B de sa demande de nullité du plan de sauvegarde de l'emploi

Sur la justification du licenciement pour motif économique de Madame H B

Attendu que si la lettre de licenciement fixe les limites du litige, il appartient au juge de donner aux faits leur exacte qualification, et, en application de l'article L.1235-1 du Code du Travail, d'apprécier la réalité des motifs invoqués ;

Mais attendu que le juge ne peut annuler un licenciement que si la loi le permet expressément (Cass. Soc du 13 mars 2001, n°99-45.735).

Attendu que la lettre de licenciement pour motif économique, qui fixe les limites du litige, doit énoncer des faits précis et matériellement vérifiables conformément à l'article L1233-16 du code du travail et qu'à défaut le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse ;

Attendu que selon une jurisprudence parfaitement établie (*depuis deux arrêts rendus en janvier 2006, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation admet que la sauvegarde de la compétitivité d'entreprise puisse être la cause réelle et sérieuse d'un licenciement économique*), lorsqu'une réorganisation n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, la réorganisation d'une société peut constituer un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ;

Attendu que les difficultés économiques s'apprécient au niveau du secteur d'activité du Groupe, et non pas du groupe dans son ensemble ; le secteur d'activité étant déterminé notamment par le type de produits et une clientèle particulière (Cass. Soc., 26 juin 2008, n° 07-41.228 ; Cass. Soc. ; 10 février 2010, n° 08-41.109).

Attendu que dans ses demandes Madame H B soutient que la société MAERSK France n'est pas concernée par les difficultés économiques supportées par le groupe APMM et qu'elle se fonde sur le fait que la société MAERSK France produit en 2009 un résultat positif

Attendu que ce résultat positif est dû à l'utilisation de la méthode transactionnelle de la marge nette, aussi appelée TNMM, que cette méthode est utilisée largement en France par les entreprises et par l'administration fiscale, que le Comité d'entreprise est informé, que par ailleurs cette méthode est commune à la grande majorité des agences dans le monde, et qu'il n'appartient pas au Conseil des Prud'hommes d'en contester l'utilisation

Attendu qu'en l'espèce la lettre de licenciement fait état d'un ensemble de faits qui établissent la réalité et l'importance des menaces qui pèsent sur la compétitivité de la société MAERSK France et la nécessité pour cette dernière de procéder à une réorganisation de ses branches d'activité pour sauvegarder sa compétitivité et que d'autre part cette même lettre précise l'incidence de la réorganisation sur l'emploi de Madame H B est fondée sur des faits précis et matériellement vérifiables et répond aux exigences légales de motivation résultant des articles L 1233-3 et L 1233-16 du Code du Travail ;

En l'espèce, il est clairement établi que l'activité conteneur du groupe APMM a été touchée par la crise économique de 2008 et de fait a subi une perte de 961 millions de dollars durant le premier semestre 2009 et qu'à l'issue de la phase des licenciements les pertes s'élevaient à 1.02 milliards de dollars, et que par ailleurs les revenus de la société MAERSK France ont baissé de près de 40% en 2009.

Attendu que les pertes financières de l'entreprise ou une détérioration des résultats et du chiffre d'affaires constituent une cause économique de licenciement (Cass. Soc., 12 déc.1991, n°90-45.847 ; Cass. Soc., 19 oct 1993, n°91-45.085 ; Cass. Soc., 7 déc. 1993, n°92-41.817 ; Cass. Soc., 6 juillet 1994, n°93-40497 ; Cass. Soc., 6 avril 2004, n°01-4-898)

Attendu que le juge ne peut se substituer à l'employeur quant aux choix qu'il effectue dans la mise en œuvre de la réorganisation (Cass. Soc., 8 juillet 2009, N° 08-40.046, fondation Hôpital St Joseph) et qu'il n'est pas tenu que de rechercher, notamment au vu des éléments de preuve produits par l'employeur, si la réorganisation est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (Cass. Soc., 29 avril 200, N°08-41.048, Société Sécuriconseil, F-D);

En l'état de ces constatations, le Conseil juge que le motif économique du licenciement est réel et sérieux.

Sur le respect de l'obligation de reclassement

Attendu que le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que si le reclassement de l'intéressé dans l'entreprise ou dans le groupe dont elle relève est impossible et qu'il appartient à ce titre à l'employeur de rechercher s'il existe des possibilités de reclassement au sein de la société MAERSK France, et à défaut de justifier d'une impossibilité de reclassement (cf. article L1233-4 du Code du travail).

Attendu que cette obligation de reclassement s'apprécie au sein de l'entreprise, ou à l'intérieur d'un groupe, parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel (Cass. Soc. 5 avril 1995 Bull. Civ.V N° 123, Cass. Soc. 18 janvier 2005, N°02-46737) ;

Attendu que la recherche de reclassement doit porter sur les seuls emplois salariés existant au sein de l'entreprise ou du groupe considéré (Cass. Soc. 31 mars 2009, N°07-44.480) ;

Attendu que la recherche de reclassement doit porter sur un emploi équivalent ou, à défaut, de catégorie inférieure, et qu'elle constitue une obligation de moyens et non de résultats;

Attendu que l'employeur doit proposer au salarié tous les postes disponibles en rapport avec ses compétences. Mais il n'est pas tenu d'assurer au salarié, une formation initiale ou qualifiante lui permettant d'accéder à un poste de catégorie supérieure (Cass. Soc. 17 mai 2006, N° 04-43.022)

Attendu que la société MAERSK France s'est engagée à financer les formations nécessaires pour favoriser le reclassement des salariés concernées par la suppression de leur poste, et que ces formations avaient pour objectif d'accompagner les salariés dans leur prise de fonctions et non à leur dispenser une formation initiale.

Attendu que la société MAERSK France a mis tout en œuvre pour trouver des postes de reclassement disponibles et compatibles avec les qualifications de Madame H B que malheureusement aucun poste n'a pu être proposé ;

Attendu enfin que l'obligation de reclassement ne porte que sur les emplois salariés disponibles au sein de la société ayant procédé au licenciement pour motif économique ou au sein du groupe auquel elle appartient et non pas sur des emplois occupés par des prestataires de services externes ou les salariés de ces derniers

Attendu que la société MAERSK France a proposé à Madame H B , par un courrier en date du 22 octobre 2009, un poste d'assistante paye et personnel, situé au Havre avec une rémunération annuelle brute supérieure à son poste initial, mais que cette dernière refuse cette offre sans donner d'explication, alors que le poste donne lieu par la suite à une recherche externe avec en sus un statut cadre.

Attendu que toutes les offres proposées en interne sont libellées en anglais, langue véhiculaire du groupe , mais que l'article L 5331-4 du Code du travail précise qu'il est interdit de faire publier par tout autre moyen de communication une offre d'emploi comportant un texte rédigé dans une langue étrangère, et que par défaut il est inopposable au salarié (Soc. Cass. 29 juin 2011, n°09-67.491)

Attendu que la société MAERSK France a également favorisé le reclassement externe de Madame H B en lui permettant de bénéficier d'un congé de reclassement mais également de l'appui d'une cellule spécifique qui a pris pour en engagement de proposer 2 OVE.

Attendu que Madame H B conteste avoir bénéficié de ces 2 OVE, mais qu'en l'état grâce à cette cellule de reclassement comme l'atteste la fiche de suivi de son accompagnement elle a pu retrouver un emploi en moins de 4 mois.

Le Conseil ne peut que constater au regard des pièces et arguments fournis par le défendeur que la société MAERSK France ne s'est pas totalement acquittée de son obligation de reclassement.

Le Conseil en conséquence fait droit à Madame H B de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur le non-respect de l'ordre des licenciements

Attendu qu'en application de l'article L1233-5 du Code du Travail, il appartient à la société MAERSK France de respecter les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements

Attendu que ces critères s'appliquent au personnel qui entre dans la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié dont l'emploi est supprimé, que ces salariés doivent exercer des fonctions de même nature, supposant une formation professionnelle commune et entre lesquelles une permutation est possible

Attendu que les règles relatives à l'ordre des licenciements prononcés pour motif économique se justifient que si l'employeur doit opérer un choix parmi les salariés, et qu'en l'espèce les critères d'ordre des licenciements ne trouvent pas à s'appliquer lorsqu'il n'existe qu'une personne dans la catégorie professionnelle (ou groupe d'emplois) concernés par le licenciement (Cass. Soc. 1^{er} avril 2003 RJS 2003, n° 863) ou lorsque tous les postes de la catégorie professionnelle sont supprimés (Cass. Soc. 14 janvier 2003, RJS 2003, n° 330).

Attendu que Madame H B est seule à exercer son poste de gestionnaire paye, et que l'application des critères d'ordre des licenciements ne s'applique qu'à une même catégorie d'emploi et non à l'ensemble de ses collègues du service des ressources humaines.

Le Conseil déboute Madame H B de sa demande de dommages et intérêts pour non-respect de l'ordre des licenciements

Sur le non-respect de la priorité de réembauchage

Attendu que si la priorité de réembauchage court pendant une période d'un an à compter de la date de rupture du contrat de travail (article L 1233-45 du Code du travail), alors que la date de rupture s'entend comme la fin du préavis exécuté ou non (Cass. Soc. 21 juillet 1993, N° 90-42.389 ou 21 novembre 2001, N° 99-44.240) et, en cas d'adhésion en faveur du congé de reclassement, le terme de celui-ci.

Attendu que la société MAERSK France s'engage à faire bénéficier de cette priorité de réembauchage pendant un délai de 2 ans à compter de la date de rupture du contrat de travail.

Attendu que Madame H B a accepté de bénéficier de cette priorité de réembauchage

Attendu que Madame H B s'étonne de n'avoir reçu en tout et pour tout que 2 offres, transmises au mois de janvier 2011 pour des compétences assez éloignées de sa formation académique initiale, à savoir, un poste d'assistante commerciale (sales assistant) et un poste de gestionnaire d'agence commerciale (cluster management), tous deux libellés en anglais.

Attendu que la recherche de reclassement doit porter sur les seuls emplois salariés existant au sein de l'entreprise ou du groupe considéré (Cass. Soc. 31 mars 2009, N°07-44.480), qu'elle doit porter sur un emploi équivalent ou, à défaut, de catégorie inférieure, et qu'enfin elle constitue une obligation de moyens et non de résultats.

Attendu que l'article L 5331-4 du Code du travail précise qu'il est interdit de faire publier par tout autre moyen de communication une offre d'emploi comportant un texte rédigé dans une langue étrangère,

Le Conseil en conséquence, fait droit à Madame H B de sa demande de dommages et intérêts pour non-respect de la priorité de réembauchage.

Sur le rappel de préavis, d'indemnité conventionnelle de licenciement, et de reliquat de congés payés

Attendu que l'arrêt rendu par la cour de cassation du 1^{er} juillet 2009, n° 07-42.675 qui soutient le principe de l'égalité de traitement s'oppose à ce que la seule différence de catégorie professionnelle justifie, en elle-même l'attribution d'un avantage, une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage.

Attendu que la Cour d'appel de Montpellier, dans un arrêt du 4 novembre 2009 a condamné les différences d'indemnités conventionnelles de licenciement existant entre les cadres et les non cadres.

Attendu que Madame H B est employée par la société MAERSK France avec un statut non cadre et que les fonctions assumées par les cadres requièrent, selon la convention collective applicable, « *des qualités d'animation, de motivation, de recherche d'adhésion, qu'elles s'exercent dans un espace d'autonomie, qu'elles réclament des titulaires un esprit d'innovation et la prise des initiatives nécessaires pour faire face notamment à des situations nouvelles, que leurs décisions mettent en jeu de larges responsabilités et qu'elles ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise* »

Attendu que la fonction de gestionnaire de paie occupée par Madame H B ne recouvre pas l'ensemble des qualités visées par le statut cadre et que par ailleurs son poste ne peut être comparé à un poste identique.

Le Conseil après en avoir délibéré considère que la société MAERSK France a respecté :

- les dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi pour le calcul des indemnités de licenciement
- la convention collective des transports routiers pour la détermination de la durée du préavis
- le calcul de l'ensemble des indemnités de congés payés

et déboute en conséquence Madame H B de l'ensemble de ces demandes.

Sur l'article 700 du code de procédure civile

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de Madame H B la totalité des frais irrépétibles qu'elle a dû exposer pour faire valoir ses droits

Sur l'exécution provisoire

Attendu qu'au vu des circonstances de l'affaire il n'y a pas lieu de prononcer l'exécution provisoire autre que celle de droit.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Boulogne Billancourt après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort :

CONSTATE l'existence et la réalité du motif économique invoqué à l'appui du licenciement de Madame H B

DIT et JUGE infondé le licenciement pour cause réelle et sérieuse de Madame H B et condamne la Société MAERSK France à payer la somme de 35000,00 euros à titre de dommages et intérêts

CONSTATE que la société MAERSK France n'a respecté les règles relatives à la priorité de réembauchage et la condamne à payer la somme de 10000,00 euros

CONSIDERE que les dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi ont été respectées, tant pour le calcul des indemnités de licenciement que pour celui de la convention collective des transports routiers concernant la détermination de la durée du préavis, et déboute en conséquence Madame H B

CONDAMNE la société MAERSK France à payer la somme de 850,00 euros au titre de l'article 700 du CPC

DIT qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire autre que celle de droit.

DEBOUTE Madame H B de ces autres demandes.

CONDAMNE la société MAERSK France aux dépens.

Et le Président signe avec la Greffière, selon les dispositions de l'article 456 du Code de Procédure Civile.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT