

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
D'EVRY

R.G. N° F 13/00297

SECTION Activités diverses

AFFAIRE

Z.

CONTRE

SNR DENTON UK LLP

représentée par Monsieur Constantin
Achillas (Avocat associé), SCP SALANS
& ASSOCIÉS

MINUTE N°

13/120

JUGEMENT

Qualification : contradictoire et en premier
ressort

Copies adressées par lettre recommandée avec demande
d'accusé de réception le : **13 MAI 2015**

Date de réception
 par le demandeur
 par le défendeur

Copie certifiée conforme comportant la formule
exécutoire délivrée
le
à

RECOURS n° :

Fait le

Par

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

Audience publique du 30 AVRIL 2015

Madame Z.

Représentée par Me Avi BITTON (Avocat au barreau de
PARIS - 75)

DEMANDEUR

SNR DENTON UK LLP

représentée par Monsieur Constantin Achillas (Avocat
associé)

112 avenue Kléber
75116 PARIS

Représenté par Me Julia MOHAMED (Avocat au barreau
de PARIS - 75) substituant Me WILINSKI (Avocat au
barreau de PARIS - 75)

SCP SALANS & ASSOCIÉS

5 boulevard Malesherbes
75008 PARIS

Représenté par Me Marie-Sylvie VATIER (Avocat au
barreau de PARIS - 75)

DEFENDEURS

- Composition du bureau de jugement
lors des débats et du délibéré

Madame Colette LAPLANCHE, Président Conseiller (S)
Monsieur REMOND, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur ROUX, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur SAMSON, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Estelle BOURINET,
Greffier

- date de la réception de la demande : 21/03/2013
- date de la convocation du demandeur, par lettre simple, devant le bureau de conciliation : 29/04/2013
- date de la convocation du défendeur, par lettre recommandée avec accusé de réception et lettre simple, devant le bureau de conciliation : 29/04/2013
- date du procès-verbal d'audience de conciliation : 20/06/2013
- date de la convocation du demandeur, par émargement au dossier et bulletin de renvoi, devant le bureau de jugement : 20/06/2013
- date de la convocation du défendeur, par émargement au dossier et bulletin de renvoi, devant le bureau de jugement : 20/06/2013

*Débats à l'audience publique du 12.06.2014
Prononcé du jugement fixé à la date du 09.10.2014
Délibéré prorogé à la date du*

Aucune conciliation n'ayant pu intervenir en date du 20 Juin 2013, l'affaire a été renvoyée devant les bureaux de jugement des 25.11.2013, 10.03.2014, 12.06.2014, date à laquelle les parties ont comparu comme indiqué en première page.

Le BUREAU de JUGEMENT :

Les demandes de Madame Z en leur dernier état, sont les suivantes :

Chefs de la demande

- A TITRE PRINCIPAL constater que son licenciement pour motif économique est dépourvu de cause réelle et sérieuse

- EN CONSEQUENCE Condamner solidairement SNR Denton et Dentons & Associés :
- Dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (soit 24 mois de salaire) : 74 568,00 Euros

- A TITRE SUBSIDIAIRE

- Dommages intérêts pour non respect de la procédure de licenciement 3 107,00 Euros

- EN TOUT ETAT DE CAUSE

- Condamner SNR DENTON

- Dommages intérêts pour non respect de la priorité de réembauchage (3 mois de salaire) : 9 321,00 Euros

- Dommages intérêts pour non respect de l'obligation de sécurité de résultat (soit 2 mois de salaire) : 6 214,00 Euros

- Condamner solidairement SNR DENTON ET DENTONS

- Article 700 du Code de Procédure Civile : 2 860,00 Euros

- Entiers dépens

- Intérêts au taux légal à compter de l'acte introductif d'instance et ordonner la capitalisation des intérêts dus pour une année entière

- Exécution provisoire des condamnations à intervenir

- Demandes reconventionnelles :

SCP SALANS :

- demande sa mise hors de cause
- Procédure abusive : 3 000 euros
- Article 700 : 4 000 euros

DENTONS :

- Article 700 du CPC : 4 000 euros

Les FAITS :

Madame Z a été embauchée par le Cabinet d'avocats BAUDEL, SALES, VINCENT & GEORGES, le 1^{er} septembre 1989 à temps partiel par contrat à durée indéterminée écrit en qualité de chargée d'entretien des locaux.

Le Cabinet d'avocats BAUDEL, SALES, VINCENT & GEORGES, membre de DENTON

INTERNATIONAL GROUP OF LAW FIRMS, devient le bureau de Paris de la Société SNR DENTON LLP, nommée ultérieurement DENTONS UKMEA LLP.

Par courrier daté du 31 août 1999, Madame Z sera employée en qualité d'employée administrative à compter du 1^{er} septembre 1999, à temps plein.

Le contrat de travail prévoit le versement d'un treizième mois le 31 décembre de chaque année calculé sur le salaire mensuel de base.

La rémunération brute moyenne mensuelle des douze derniers mois s'élève à 3 107 euros.

L'entreprise compte plus de 10 salariés.

Par courrier daté du 13 mars 2012, Madame Z est convoquée à un entretien préalable à un licenciement pour motif économique, fixé au 20 mars 2012.

Par courrier daté du 29 mars 2012, Madame Z est licenciée pour motif économique.

Par courrier daté du 4 décembre 2012, Madame Z informe son employeur, la société SNR DENTON UKMEA LLP, qu'elle souhaite bénéficier de la priorité de réembauche.

Madame Z n'obtient pas de réponse.

Madame Z conteste le licenciement économique et soutient que la société SNR DENTON UKMEA LLP a fusionné avec la Société SALANS et que son contrat de travail aurait dû se poursuivre avec la nouvelle société.

La Société DENTON UKMEA LLP affirme pouvoir justifier du motif économique du licenciement et indique que le bureau de Paris a été fermé.

La Société SALANS FMC SNR DENTON EUROPE, sous la marque « DENTONS », demande sa mise hors de cause, affirmant ne pas être l'employeur de la demanderesse.

C'est dans ces conditions que Madame Z a saisi le Conseil de prud'hommes pour faire valoir ses droits.

SUR QUOI LE CONSEIL APRES EN AVOIR DELIBERE CONFORMEMENT A LA LOI CONSTATE ET DIT :

Sur le non respect de la procédure de licenciement

Selon l'article L. 1233-11 du Code du travail, l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement pour motif économique, qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou inclus dans un licenciement collectif de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, convoque, avant toute décision, le ou les intéressés à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

L'article L. 1233-13 dispose que lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par

un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.
La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller et précise l'adresse des services où la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés.

En l'espèce, la lettre de convocation à l'entretien préalable indique que la liste des conseillers du salarié est disponible à l'inspection du travail mais mentionne l'adresse de la médecine du travail.

Considérant qu'il appartient à l'employeur de fournir l'adresse de l'inspection du travail et que le délai entre la réception de la lettre et l'entretien est très court, il était difficile pour la salariée de se faire assister par un conseiller du salarié.

Toute irrégularité de la procédure de licenciement entraîne pour le salarié un préjudice que l'employeur doit réparer et qu'il appartient au juge d'évaluer.

En conséquence, le Conseil dit que la procédure de licenciement n'a pas été respectée.

Sur le transfert du contrat de travail

Selon l'article L. 1224-1 du Code du travail, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

En l'espèce, à la date du licenciement de Madame Z. , il n'y avait pas de regroupement des sociétés.

De plus, il n'est pas rapporté la preuve qu'une entité économique autonome a été reprise.

En conséquence, le Conseil déboute Madame Z. de sa demande.

Sur la cause réelle et sérieuse du licenciement économique

Selon l'article L. 1233-2 du Code du travail, tout licenciement pour motif économique est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.

L'article L. 1233-3 dispose que constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.
Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa.

L'article L. 1233-4 précise que le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

Et l'article L. 1233-16 dispose que la lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur. Elle mentionne également la priorité de réembauche prévue par l'article L. 1233-45 et ses conditions de mise en œuvre.

Ainsi c'est la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige.

En l'espèce, la lettre de licenciement expose :

« Au plan mondial, notre Cabinet doit faire face à des difficultés liées à la crise économique mondiale. Le résultat consolidé de la maison-mère de Londres a baissé de presque 100 % en trois ans, passant de 13,6 millions de livre en 2008 à 0,6 millions de livres en 2011, de profit disponible pour rémunération des associés.

Le marché des services juridiques destinés aux entreprises a en effet vu certains secteurs totalement sinistrés à raison du tarissement des activités transactionnelles (fusion-acquisition, private equity, financements bancaires...). Cette baisse d'activité a accentué une concurrence exacerbée entre les Cabinets, les clients se montrant plus exigeants sur le prix des prestations. La baisse du chiffre d'affaires et donc du revenu des associés entraîne un exode des plus productifs d'entre eux, ce qui peut conduire le Cabinet dans une spirale négative qui, à terme, pourrait menacer sa pérennité.

Au siège à Londres, ainsi que dans d'autres bureaux du Cabinet dans le monde (Moscou, Istanbul...), il a ainsi également été nécessaire de mener de sévères plans de réductions de coûts, accompagnés de départs d'effectifs afin de sauvegarder la compétitivité de la structure dans son ensemble.

Les mêmes causes ont produit les mêmes effets au niveau de notre cabinet parisien, établissement de la firme de Londres, qui a été confronté à une très forte baisse d'activité qui s'est traduite par des résultats économiques et financiers fortement dégradés :

- *Le chiffre d'affaires a chuté de 46 % en trois ans, passant de 13,4 millions en 2008 d'euros HT à 7,2 millions d'euros HT en 2011 ;*
- *Pour l'exercice fiscal clos le 30 avril 2011, les pertes ont atteint plus de 2 millions d'euros avant rémunération des associés seniors. »*

A l'appui de ses dires, l'employeur fournit les déclarations 2035, compte de résultat fiscal, établis sur la base d'une comptabilité « dépenses-recettes » couvrant l'année civile pour le bureau parisien.

Ces documents attestent d'une baisse du chiffre d'affaires du bureau parisien mais ne permettent pas de connaître la réalité de la situation économique du bureau parisien et de l'entreprise.

Les autres documents chiffrés étant en anglais, le Conseil ne les retiendra pas.

L'employeur prétend que la réorganisation était nécessaire pour faire face aux difficultés économiques dans l'hypothèse d'une détérioration des résultats et du chiffre d'affaires, dans un contexte de concurrence exacerbée et un marché hautement concurrentiel mais évoque également des désaccords au sein du groupe sur les mesures à mettre en œuvre.

En outre, Mme Z réplique que le groupe DENTON avait décidé de fermer le bureau parisien.

Toutefois, l'employeur affirme qu'au moment du licenciement il ne restait que 4 avocats dont un associé mais n'apporte aucun élément prouvant que le départ des associés était du aux difficultés économiques du marché.

La lettre de licenciement poursuit :

« En application des critères d'ordre des licenciements nous avons le regret de devoir supprimer ton poste de travail.

Pour éviter que la suppression de ton poste ne conduise à la suppression de ton emploi, nous avons recherché toutes les possibilités de reclassement.

Aucun poste de reclassement n'a pu être identifié au sein de notre cabinet parisien. »

L'employeur indique également que 4 postes de travail sont supprimés parmi les fonctions support, dont deux postes administratifs sans préciser pourquoi c'est le poste de Madame Z. qui doit être supprimé.

De plus, l'employeur ne fournit aucun élément sur les recherches de reclassement, les possibilités de formation pour maintenir Madame Z. dans l'emploi et se contente de dire qu'il n'avait rien à proposer.

De surcroît, bien que le rapprochement de SNR DENTON avec la SCP SALANS ne se soit opéré qu'en mars 2013, les discussions ont démarré bien avant et ont été largement relatées dans la presse, DENTONS devenant la marque d'un des plus gros cabinets d'avocats à l'échelle internationale. Ce qui offrait des possibilités de reclassement que l'employeur n'a pas cherché à exploiter.

Au vu des éléments fournis par les parties, il ressort que le groupe DENTON a décidé de fermer son bureau parisien sans qu'il soit possible de déterminer si la décision de fermeture était le résultat d'une baisse du chiffre d'affaires ou si c'est la perspective de fermeture du bureau parisien qui a entraîné le départ des associés ayant pour effet une baisse du chiffre d'affaires.

En conséquence, le Conseil dit que le licenciement de Madame Z. est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Sur la demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Selon 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 peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.
Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

En l'espèce, le Conseil a jugé le licenciement de Madame Z. dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Madame Z. a 57 ans et retrouvé un emploi le 2 septembre 2013 après 18 mois de chômage, avec une importante diminution de salaire.

Compte tenu de l'âge de la salariée, cette diminution de salaire aura un impact négatif sur le montant de sa future retraite qui ne pourra pas être rattrapé.

En conséquence, le Conseil fait droit à la demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à hauteur de 50 000 euros.

Sur l'obligation de sécurité de résultat

Selon l'article L4121-1 du Code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'article L4121-4 dispose que lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en oeuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité.

En l'espèce Madame Z
ayant détérioré son état de santé

reproche à son employeur le port de charges lourdes
mais n'en apporte pas la preuve.

La salariée affirme avoir été victime d'un accident du travail mais ne fournit aucun document.

En conséquence, le Conseil déboute Madame Z

de sa demande.

Sur le non respect de la priorité de réembauche

Selon l'article L. 1233-45 du Code du travail le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur informe les représentants du personnel des postes disponibles et affiche la liste de ces postes.

Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur.

Et l'article L. 1235-13 dispose qu'en cas de non-respect de la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45, le juge accorde au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à deux mois de salaire.

En l'espèce, Madame Z

bénéficiaire de la priorité de réembauche.

a écrit à son employeur le 4 décembre 2012 pour

La SNR DENTON UK LLP n'a pas répondu.

Or, Madame Z

était salariée de DENTONS UKMEA LLP, bureau parisien du groupe SNR DENTON, cabinet international.

L'employeur ne peut prétendre qu'il n'avait plus d'activité puisque le rapprochement des sociétés est intervenu en mars 2013.

En conséquence, le Conseil fera droit à la demande de Mme Z
deux mois de salaire, soit 9 321 euros.

à hauteur de

Sur la demande d'article 700 du CPC

Considérant qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de Madame Z les frais engagés pour la présente procédure, le Conseil fait droit à sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, à hauteur de la note d'honoraires produite par la salariée, soit 2 960 euros,

Sur les demandes reconventionnelles

Les défendeurs ayant succombé dans leurs demandes, le conseil les déboute de leurs demandes reconventionnelles.

Sur la demande de condamnation solidaire

Selon l'article 1200 du Code civil, il y a solidarité de la part des débiteurs, lorsqu'ils sont obligés à une même chose, de manière que chacun puisse être contraint pour la totalité, et que le paiement fait par un seul libère les autres envers le créancier.

L'article 1202 du Code civil dispose que la solidarité ne se présume point; il faut qu'elle soit expressément stipulée. Cette règle ne cesse que dans les cas où la solidarité a lieu de plein droit, en vertu d'une disposition de la loi.

Ce qui signifie que la solidarité résulte soit d'une convention, soit de la loi.

En l'espèce, le Conseil a demandé aux parties défenderesses de fournir tout document sur la nature du rapprochement réalisé entre les sociétés dans le cadre d'un Verein suisse, afin d'éclairer le Conseil sur les liens existants ou non entre ces sociétés.

Par courrier du 9 juillet 2014, la société DENTON UKMEA LLP écrit au Conseil :

« Dans le cadre des débats, les sociétés DENTONS UKMEA LLP et SALANS FMC SNR DENTON EUROPE ont déjà apporté la preuve de l'absence de fusion en produisant des extraits k-bis différents (pièces DENTONS n° 3 et 6, pièces SALANS n° 3).
Madame Z de son côté, ne verse pas le moindre élément de preuve permettant de donner du crédit à sa thèse.

En l'absence de pièce versée aux débats par Madame Z, la société DENTONS UKMEA LLP estime qu'il ne lui revient pas de fournir des éléments supplémentaires. »

Par courrier daté du 10 juillet 2014, la société SALANS FMC SNR DENTON EUROPE écrit au Conseil :

« Vous trouverez ci-joint, comme vous l'avez souhaité, la lettre du Cabinet Vischer, cabinet suisse qui a établi les documents concernant la Verein ainsi que l'extrait du registre du commerce du Canton de Zurich, en allemand et sa traduction en français, documents qui établissent que, contrairement à ce que prétend Madame Z, il n'y a pas eu de fusion entre Salans FMC SNR Denton et Dentons UKMEA LLP. »

Or, d'une part, il ne peut être reproché à la salariée de ne pas fournir des documents auxquels elle n'a pas accès.

Et d'autre part, en application des articles 8 et 11 du Code de procédure civile, le juge peut inviter les parties à fournir les explications de fait qu'il estime nécessaires à la solution du litige. Les parties sont tenues d'apporter leur concours aux mesures d'instruction sauf au juge à tirer toute conséquence d'une abstention ou d'un refus.

Les documents fournis ne permettent pas de savoir si des conventions ont été établies à l'occasion du rapprochement entre les différentes sociétés.

De plus l'établissement dans lequel travaillait Madame Z était le bureau parisien de la SNR DENTON. Cette société figurant dans le nom de la Société Civile Professionnelle SALANS FMC SNR DENTON EUROPE, suite à un regroupement, laisse supposer qu'il s'agit d'une fusion.

Les multiples regroupements, fermetures d'établissements, rendent particulièrement opaques les liens entre les différentes sociétés.

En conséquence, au vu des réponses fournies par les parties, le Conseil condamne solidairement la société SNR DENTON et la société SALANS FMC SNR DENTON EUROPE à verser les sommes dues à Madame Z.

Sur le remboursement des indemnités de chômage

Selon l'article L. 1235-4 du Code du travail, dans les cas prévus aux articles L. 1235-3 et L. 1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.

Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées.

En l'espèce le Conseil a jugé le licenciement de Madame Z. dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En conséquence, le Conseil ordonne le remboursement à Pôle Emploi des indemnités de chômage versées à Madame Z. dans la limite de six mois.

PAR CES MOTIFS

Le conseil statuant publiquement par jugement contradictoire et en premier ressort et après en avoir délibéré conformément à la loi,

FIXE la rémunération moyenne brute mensuelle des douze derniers mois à 3 107 euros (TROIS MILLE CENT SEPT EUROS)

DIT que licenciement de Madame Z. est dépourvu de cause réelle et sérieuse

DIT que la procédure de licenciement n'a pas été respectée

DIT que la priorité de réembauche n'a pas été respectée

CONDAMNE la SNR DENTON à verser à Madame Z. les sommes suivantes :

- 9 321 euros (NEUF MILLE TROIS CENT VINGT ET UN EUROS) à titre d'indemnité pour non respect de la priorité de réembauchage

DIT que cette somme portera intérêts à compter de ce jour

CONDAMNE solidairement la société SNR DENTON et la société SALANS FMC SNR DENTON EUROPE à verser à Madame Z. les sommes suivantes :

- 50 000 euros (CINQUANTE MILLE EUROS) à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

DIT que cette somme portera intérêts à compter de ce jour

2 860 euros (DEUX MILLE HUIT CENT SOIXANTE EUROS) au titre de l'article 700 du Code de procédure civile

DIT que cette somme portera intérêts à compter de ce jour

ORDONNE la capitalisation des intérêts par année entière

ORDONNE le remboursement à Pôle-emploi, solidairement par la société SNR DENTON et la société SALANS FMC SNR DENTON EUROPE, des indemnités de chômage versées à Madame Z. dans la limite de six mois d'indemnisation.

ORDONNE l'exécution provisoire du présent jugement

DEBOUTE Madame Z

du surplus de ses demandes

DEBOUTE la société SNR DENTON et la société SALANS FMC SNR DENTON EUROPE
de leurs demandes reconventionnelles

MET les dépens à la charge des sociétés SNR DENTON et SALANS FMC SNR DENTON
EUROPE comprenant les éventuels frais d'exécution par Huissier de justice.

Le Greffier,

Copie certifiée conforme

Le Président,

En conséquence,

la République Française mande et ordonne :

A tous huissiers, sur ce requis, de mettre la présente décision à exécution;

Aux procureurs généraux et aux procureurs de la République près les tribunaux de grande instance d'y tenir la main ;

A tous commandants et officiers de la force publique d'y prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

En foi de quoi la présente Grosse, dûment collationnée, certifiée conforme à la minute du présent jugement et revêtue du sceau du Conseil de Prud'hommes a été délivrée par le Greffier soussigné.

La notification a été faite par le Secrétariat le