

TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE CERGY-PONTOISE

N° 1400713

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Comité central d'entreprise HJ HEINZ France
SAS et autres

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

M. Lointier
Juge des référés

Le juge des référés

Ordonnance du 7 février 2014

Vu la requête, enregistrée le 24 janvier 2014 sous le n° 1400713, présentée pour le comité central d'entreprise HJ HEINZ France SAS, dont le siège social est 1 place de la Pyramide, Tour Atlantique à Paris La-Défense (92911), représenté par son secrétaire, le syndicat CGT Benedicta SA, dont le siège social est 18 rue Marx Dormoy à Seclin (59113), représenté par son secrétaire général, M. [REDACTED], M. E. [REDACTED], M. J. [REDACTED], M. F. [REDACTED] demeurant [REDACTED] et M. J. [REDACTED] par Me Krivine, avocate ; le comité central d'entreprise HJ HEINZ France SAS et autres demandent au juge des référés :

1) d'ordonner, sur le fondement des dispositions de l'article L. 521-1 du code de justice administrative, la suspension de l'exécution de la décision en date du 7 janvier 2014 par laquelle la directrice régionale adjointe, responsable de l'unité territoriale des Hauts-de-Seine de la direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) d'Ile de France a prononcé l'homologation du document unilatéral portant sur un projet de licenciement collectif pour motif économique établi par la société HJ Heinz France SAS ;

2) de mettre à la charge de la direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, la somme de 3 000 euros au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Le comité central d'entreprise HJ HEINZ France SAS et autres soutiennent :

Sur l'urgence :

- qu'il y a urgence, dès lors que l'homologation de l'acte unilatéral permet l'envoi des lettres de licenciement à compter du mois de février avec la proposition d'adhésion au congé de reclassement à laquelle ils devront impérativement répondre dans un délai de 8 jours : que la

décision attaquée a pour conséquence de compromettre de manière grave et immédiate la situation du comité central d'entreprise HJ HEINZ (CCE) puisqu'elle emporte fin de la procédure d'information et de consultation alors même que les élus n'ont pas été mis en mesure d'exprimer valablement leur avis et a pour conséquence de compromettre gravement et immédiatement la situation des salariés de l'entreprise dans la mesure où elle permet leur licenciement sans aucune possibilité pour eux d'imposer leur réintégration au sein de cette même entreprise quand bien même l'irrégularité et l'illégalité de la procédure seraient par la suite reconnues par le Tribunal statuant sur le fond ou, ultérieurement, par le Conseil de prud'hommes ;

Sur le doute sérieux quant à la légalité de la décision attaquée :

- que la décision attaquée est entachée d'incompétence, dès lors que son auteur ne bénéficiait pas d'une délégation de signature régulière ;

- que la décision attaquée est irrégulière, dès lors qu'elle ne mentionne pas dans ses visas l'article L. 1233-57-5 du code du travail et l'injonction adressée à l'employeur le 7 novembre 2013, ni même la réponse de celui-ci alors que ces éléments font nécessairement partie des éléments sur lesquels la décision devait s'appuyer et auraient dû conduire à une décision de refus d'homologation ;

- que la décision attaquée n'est pas motivée ;

- qu'en homologuant un projet de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui n'est pas celui qui avait été soumis à l'avis du comité central d'entreprise HJ HEINZ France SAS, la DIRECCTE a commis une négligence et la décision d'homologation du document unilatéral encourt dès lors l'annulation ;

- que la décision attaquée est illégale, dès lors que le comité d'entreprise européen n'a pas été consulté sur ce projet qui s'inscrit dans le cadre d'une restructuration mondiale qui doit conduire, en Europe, au licenciement d'environ 800 salariés ; qu'en refusant d'enjoindre l'employeur à satisfaire cette exigence, la DIRECCTE a méconnu les dispositions des articles du code du travail issus de l'ordonnance du 20 octobre 2011 et de la directive 2009/38/CE du 6 mai 2009 qui prévoient l'expression d'un avis par un tel comité ; que, par suite, elle a commis une erreur de droit et d'appréciation ;

- qu'en refusant d'enjoindre à l'employeur de consulter le CCE HJ HEINZ France SAS en méconnaissance des dispositions de l'article L. 2323-7-1 du code du travail, et en homologuant le projet de réorganisation et de PSE malgré l'absence d'information et de consultation préalable du CCE sur les orientations stratégiques, la DIRECCTE a commis une erreur de droit et d'appréciation ;

- que la décision attaquée méconnaît les dispositions de l'article L. 1233-31 du code du travail, dès lors que les informations transmises aux élus du CCE n'étaient pas conformes aux dispositions de cet article, à la date de la première réunion, ni même pour certaines à la « fin de la procédure d'information et consultation » ;

- que les informations relatives aux raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement sont insuffisantes, dès lors qu'elles ne permettent pas de connaître quel est le périmètre professionnel utilisé pour apprécier la situation économique justifiant le projet de réorganisation et les licenciements ;

- qu'il est de jurisprudence constante que le secteur d'activité repose sur un faisceau d'indices tels que la nature des produits, la clientèle auxquels ils s'adressent et le mode de distribution, et non selon des éléments d'ordre géographique ; qu'ainsi, en méconnaissant les dispositions de l'article L. 1233-31 du code du travail, l'entreprise a proposé un plan dénué d'informations suffisantes ; que, par suite, la DIRECCTE qui avait la charge de contrôler la régularité de la procédure d'information et de consultation, a commis une erreur d'appréciation ;

- que les informations relatives aux difficultés économiques ou à la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise sont insuffisantes, dès lors qu'elles ne sont pas chiffrées ; qu'en outre, elle se borne à mentionner un « plan de réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de HEINZ sur ses marchés » sans développer cette affirmation et sans fournir d'éléments permettant de démontrer que la sauvegarde de sa compétitivité serait menacée ; qu'enfin, il est de jurisprudence constante que la nécessité de sauvegarder la compétitivité ne doit pas être confondue avec une volonté d'accroître la compétitivité ou de faire des économies :

- que cette restructuration a essentiellement pour objectif de permettre au groupe de faire face à ses échéances en terme de trésorerie face à l'endettement créé par le montage LBO, du rachat par les nouveaux actionnaires, et ne constitue pas, dès lors, une cause économique de licenciement ;

- que la DIRECCTE n'a pas veillé à la régularité de la procédure, dont la remise d'informations suffisantes pour que le CCE puisse exprimer un avis éclairé sur le projet, conformément aux articles L. 2323-15 et L. 1233-31-1 du code du travail ; que, cette situation méconnaît les dispositions de l'article 16 de la Constitution, l'article 8 du Préambule de la Constitution de 1946, l'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne, l'article 1-2 de la Directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 et à l'article 13 paragraphe 1 de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail ;

- que la DIRECCTE a commis une erreur d'appréciation, dès lors qu'elle a homologué le PSE qui lui était soumis alors que les améliorations qui ont fondé sa décision d'homologation ne suffisent pas à rendre ce PSE proportionné aux moyens du groupe HEINZ ;

Vu la décision attaquée ;

Vu, enregistré le 31 janvier 2014, le mémoire en production de pièces présenté pour le COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE HJ HEINZ FRANCE SAS et autres ;

Vu, enregistré le 3 février 2014, le mémoire en défense présenté pour la société HJ. Heinz France par Me Khan-Guerra qui conclut au rejet de la requête comme irrecevable, et, subsidiairement, mal fondée ainsi qu'à la condamnation du comité central d'entreprise à lui verser la somme de 3 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

La société HJ. Heinz France soutient que :

- le comité central d'entreprise n'a pas qualité pour agir au sens de l'article L. 1235-7-1 du code du travail ; qu'il en est de même du syndicat CGT Benedicta SA cette société n'existant plus depuis la fin 2008, le délégué syndical central et du site de Seclin ayant été désigné par la Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT, et des salariés requérants dont les emplois n'appartiennent pas aux catégories professionnelles visées par le projet de réorganisation de la société ;

- les requérants ne justifient pas d'une situation d'urgence caractérisée, le licenciement des salariés concernés par le projet ne pouvant intervenir qu'à l'issue des démarches de reclassement, soit avant la mi-février 2014 ou à l'issue du congé de reclassement ; qu'en outre ni l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, ni la loi du 14 juin 2013 n'ont prévu que la décision administrative de validation ou d'homologation soit suspendue en cas de recours ; qu'enfin si elle n'est pas en mesure de mettre en œuvre sa réorganisation elle ne pourrait pas prendre les mesures qui s'imposent pour sauvegarder sa compétitivité et se retrouverait isolée au sein du groupe Heinz ce qui aurait des effets encore plus néfastes sur l'emploi ;

- aucun des moyens soulevés n'est de nature à créer un doute sérieux sur la légalité de la décision d'homologation. la preuve de l'incompétence de l'auteur de l'acte n'étant, en premier lieu, pas rapportée. l'absence de visa de l'injonction qui lui a été adressée par l'administration et sa réponse, ayant été, en deuxième lieu, prises en compte dans la décision d'homologation. la différence entre le document homologué et celui remis au comité central d'entreprise lors de la réunion du 3 décembre 2013 résultant, en troisième lieu, d'une simple erreur typographique : que le comité d'entreprise européen qui est soumis à la législation italienne, a été, en quatrième lieu, consulté les 26 et 27 septembre 2013, antérieurement à la procédure d'information consultation du comité central d'entreprise qui s'est tenue le 3 octobre 2013 et que cette consultation a été régulière ; qu'aucune disposition légale n'imposait, en cinquième lieu, d'information et de consultation préalable sur les orientations stratégiques de l'entreprise cette obligation ne s'imposant pas à elle avant le 16 juin 2015 et que cette consultation n'est pas un préalable obligatoire à la mise en œuvre d'un plan social pour l'emploi ainsi que l'a estimé le Direccte en refusant la demande d'injonction sur ce point ; que les dispositions de l'article L. 1233-31 du code du travail ont été, en sixième lieu, respectées, le moyen invoqué revenant à contester la validité du motif économique, laquelle ne relève pas du contrôle de l'administration mais du Conseil de prud'hommes, postérieurement aux licenciements : que le comité central d'entreprise a été, en septième lieu, régulièrement consulté sur le projet concernant le secteur d'activité concerné et n'avait pas à l'être sur l'ensemble du groupe ainsi que l'a reconnu la DIRECCTE en rejetant la demande d'injonction sur ce point ; que le plan social pour l'emploi présenté est, en huitième lieu, suffisant au regard des moyens du groupe et contrairement à ce qui est soutenu en demande, a été amélioré à l'issue de la procédure de sorte qu'au final sur les 17 postes supprimés, moins de 10 salariés devraient être licenciés, les autres étant reclassés ;

Vu, enregistré le 3 février 2014, le mémoire en défense présenté par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Ile-de-France, qui conclut au rejet de la requête ;

Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Ile-de-France fait valoir que :

- la rupture des contrats de travail des salariés licenciés ne pouvant être mise en œuvre que postérieurement à la phase de reclassement interne qui, pour les salariés acceptant un congé de reclassement, intervient dans les 9 à 15 mois suivant la mise en œuvre du PSE, la condition d'urgence exigée n'est pas rapportée dès lors, au surplus, et contrairement à ce qui est soutenu, que la réintégration dans l'entreprise peut être l'une des conséquences possibles d'une procédure de licenciement nulle ;

- Mme Buffet, directrice régionale adjointe, responsable de l'unité territoriale des Hauts-de-Seine auteur de la désignation dispose d'une délégation permanente de signature portant notamment sur les décisions d'homologation du document unilatéral pris en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail consentie par décision n° 2013-112 du 31 décembre 2013 ;

- le moyen tiré de l'insuffisance de contrôles des documents par l'administration n'est pas fondé dès lors que la contestation porte sur des documents, le PSE et la note d'information au CCE, qui n'ont pas le même objet ;

- le comité d'entreprise européen a été régulièrement informé et consulté, cette consultation, au surplus, ne constituant pas un élément d'appréciation de la régularité de la procédure d'information-consultation par la DIRECCTE ; enfin que l'accord constitutif du comité européen en vigueur au sein de l'entreprise ne prévoit pas une telle consultation ;

- la procédure d'information consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise instituée par l'article L. 2323-7-1 du code du travail n'est pas un préalable à la consultation du

comité d'entreprise sur un projet de sauvegarde de l'emploi et, en tout état de cause, ne s'applique à la société Heinz qu'après un délai de deux ans à compter de la promulgation de la loi du 14 juin 2013 ;

- le secteur d'activité retenu pour apprécier le niveau de l'information économique devant être communiqué par l'employeur au comité central d'entreprise est lié à la zone géographique Europe qui constitue pour le groupe un secteur d'activité en raison de son caractère hermétique et indépendant du reste du monde et qu'il n'appartient pas à l'administration de se prononcer sur la réalité et la pertinence du choix du secteur d'activité retenu par l'employeur qui ne peut être dissocié du motif économique lui-même ;

- le PSE est suffisant au regard des moyens du groupe ;

Vu enregistré le 3 février 2014, le mémoire en réponse, présenté pour le comité central d'entreprise HJ HEINZ France SAS et autres qui conclut aux mêmes fins que la requête, par les mêmes moyens ;

Le comité central d'entreprise HJ HEINZ France SAS soutient en outre qu'il a intérêt à agir par application des dispositions des articles L. 2323-1 et L.1233-31 du code du travail, que le syndicat CGT Bénédicte SA a également intérêt pour agir dès lors que la société Bénédicte a été intégrée au groupe Heinz en 2008, enfin que les salariés pris individuellement ont également intérêt leur donnant qualité pour agir dans la mesure où le projet de réorganisation est de nature à affecter les conditions de travail des salariés qui resteront dans l'entreprise après sa mise en œuvre ; que l'urgence est justifiée par la circonstance que les licenciements peuvent être notifiés à partir de la mi-février soit antérieurement à la date fixée par le tribunal pour statuer sur le fond et que les effets d'une annulation n'entraînent pas par application de l'article L. 1235-10 du code du travail, une réintégration de droit en cas d'annulation ; qu'il n'existe pas en l'espèce d'urgence supérieure justifiant la mise en œuvre du projet ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 1235-7-1 ;

Vu la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 ;

Vu le décret n° 2013-554 du 27 juin 2013 ;

Vu le décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ;

Vu le code de justice administrative ;

Vu la requête n° 1400714 par laquelle le comité central d'entreprise HJ HEINZ France SAS et autres demandent l'annulation de la décision du 7 janvier 2014 susvisée ;

Vu la décision par laquelle la présidente du Tribunal a désigné M. Lointier, vice-président, pour statuer sur les demandes en référé ;

Après avoir convoqué à une audience publique :

- Me Krivine, représentant le comité central d'entreprise HJ HEINZ France SAS et autres ;

- la direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail

et de l'emploi d'Ile-de-France :

- la société HJ HEINZ France SAS ;

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 4 février 2014 à 9h30 :

- le rapport de M. Lointier, vice-président ;
- les observations orales de Me Krivine, représentant le comité central d'entreprise HJ HEINZ France SAS et autres ;
- les observations orales de Mme Guern. représentant la DIRECCTE d'Ile-de-France ;
- les observations orales de Me Kahn-Guerra. représentant l'entreprise HJ HEINZ France SAS ;

Après avoir prononcé, à l'issue de l'audience, la clôture de l'instruction :

1. Considérant qu'aux termes de l'article L. 521-1 du code de justice administrative :
« Quand une décision administrative, même de rejet, fait l'objet d'une requête en annulation ou en réformation, le juge des référés, saisi d'une demande en ce sens, peut ordonner la suspension de l'exécution de cette décision, ou de certains de ses effets, lorsque l'urgence le justifie et qu'il est fait état d'un moyen propre à créer, en l'état de l'instruction, un doute sérieux quant à la légalité de la décision (...) » ;

Sur les fins de non recevoir opposées à la requête par la société HJ Heinz France :

2. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article L. 2323-1 du code du travail : *« Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production... »* et qu'aux termes de l'article L. 2327-2 de ce même code : *« Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement »* ; qu'enfin aux termes de l'article L. 1233-30 de ce même code : *« I.-Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise sur : /1° L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2323-15 ; /2° Le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi (...)/Le comité d'entreprise tient au moins deux réunions espacées d'au moins quinze jours... »* ; que si en vertu des dispositions de l'article L. 1235-7-1 du code du travail le recours contre la décision du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, soumis au juge administratif de l'excès de pouvoir, est présenté par l'employeur et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance, ces dispositions ne peuvent avoir pour effet de donner au comité d'entreprise ou au comité central d'entreprise, qui est en vertu de sa mission générale d'information et de consultation et des dispositions spécifiques précitées de l'article L. 1233-10 du code du travail, obligatoirement associé à la procédure de licenciement collectif pour motif économique, un intérêt lui donnant qualité pour agir contre une décision d'homologation d'un document unilatéral de l'employeur :

3. Considérant en second lieu, qu'aux termes de l'article L.2132-3 : « *Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice...* » ; que la circonstance que le syndicat CGT Bénédicta ait conservé son nom postérieurement à l'incorporation, en 2008, de la société Bénédicta au sein du groupe Heinz, est sans incidence sur la qualité à agir de ce syndicat dans le cadre de la contestation de la décision d'homologation du document unilatéral établi par la société Heinz France dans le cadre du licenciement collectif pour motif économique qu'elle a mis en œuvre et concernant son siège social et son établissement (anciennement Bénédicta) de Seclin ;

4. Considérant, enfin que les dispositions précitées de l'article L. 1235-7-1 du code du travail ne limitent pas aux seuls salariés dont les emplois sont supprimés la possibilité de contestation de la décision de l'administration : que la qualité pour agir de MM. Faure, Neydt, Francky et Jimmy Hivez, dont il n'est pas contesté qu'ils sont salariés de l'entreprise Heinz, doit être admise ;

5. Considérant qu'il résulte de ce qui précède qu'il y a lieu, en l'état de l'instruction, d'écarter les fins de non recevoir opposées aux requérants par la société HJ Heinz France ;

Sur la condition d'urgence et le moyen propre à créer un doute sérieux sur la légalité de la décision :

6. Considérant que l'urgence justifie que soit prononcée la suspension d'un acte administratif lorsque l'exécution de celui-ci porte atteinte, de manière suffisamment grave et immédiate, à un intérêt public, à la situation du requérant ou aux intérêts qu'il entend défendre ; qu'il appartient au juge des référés, saisi de conclusions tendant à la suspension d'un acte administratif, d'apprécier concrètement, compte tenu des justifications fournies par le requérant, si les effets de l'acte litigieux sont de nature à caractériser une urgence justifiant que, sans attendre le jugement de la requête au fond, l'exécution de la décision soit suspendue ;

7. Considérant, d'autre part, que l'article L. 1235-7-1 du code du travail issu de la loi du 14 juin 2013 prévoit : « *L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4./Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux./Le recours est présenté dans un délai de deux mois par l'employeur à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation, et par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance conformément à l'article L. 1233-57-4./Le tribunal administratif statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'Etat./Le livre V du code de justice administrative est applicable* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-57-3 du même code : « *En l'absence d'accord collectif ou en cas d'accord ne portant pas sur l'ensemble des points mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, l'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, après avoir vérifié la conformité de son contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles relatives aux éléments mentionnés aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité*

d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1, et le respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 en fonction des critères suivants : 1° Les moyens dont disposent l'entreprise, l'unité économique et sociale et le groupe ; 2° Les mesures d'accompagnement prévues au regard de l'importance du projet de licenciement ; 3° Les efforts de formation et d'adaptation tels que mentionnés aux articles L. 1233-4 et L.6321-1. /Elle prend en compte le rapport le plus récent établi par le comité d'entreprise au titre de l'article L. 2323-26-2 concernant l'utilisation du crédit d'impôt compétitivité emploi./ Elle s'assure que l'employeur a prévu le recours au contrat de sécurisation professionnelle mentionné à l'article L. 1233-65 ou la mise en place du congé de reclassement mentionné à l'article L. 1233-71 » :

8. Considérant que le législateur, en vertu du troisième alinéa de l'article L. 1235-7-1 précité du code du travail, a imparti au Tribunal administratif un délai de trois mois pour se prononcer sur la demande d'annulation des décisions prise par l'administration au titre des articles L. 1233-24-1, L.1233-24-4, L.1233-57-5 du code du travail ainsi que le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi et la régularité de la procédure de licenciement collectif, sans toutefois conférer au recours en annulation un effet suspensif, ainsi que cela résulte du dernier alinéa du même article qui prévoit que le livre V du code de justice administrative est applicable ; que le Tribunal a été saisi d'une demande d'annulation de la décision contestée le 24 janvier 2014 et doit par conséquent se prononcer sur le recours avant le 24 avril 2014 ; qu'il a déjà fixé au 7 avril 2014 l'audience dans l'instance n° 1400714 relative au recours pour excès de pouvoir ; que, dans ces conditions, les requérants doivent démontrer l'urgence que, sans même attendre le jugement au fond de la requête qui doit être rendu au terme de la procédure déjà accélérée, l'exécution de la décision d'homologation et par suite celle du plan de sauvegarde de l'emploi soient suspendues ;

9. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier et des explications fournies à l'audience que suivant le calendrier établi par l'employeur, les premiers licenciements sont susceptibles d'être notifiés aux salariés concernés dès la mi-février, soit antérieurement au prononcé du jugement dans l'instance n° 1400714 ; que compte tenu des effets différents attachés sur la rupture du contrat de travail par les articles L. 1235-10 et L. 1235-11 du code du travail en l'absence de décision de validation ou d'homologation qui entraîne la nullité du licenciement pour le premier de ces articles et une réintégration conditionnée notamment à l'existence d'un emploi disponible pour le second, la condition d'urgence exigée par les dispositions de l'article L. 521-1 est, en l'espèce, rapportée ; que si la société HJ Heinz France fait valoir qu'en cas de suspension de la décision administrative elle ne serait pas en mesure de mettre en œuvre sa réorganisation et ne pourrait pas prendre les mesures qui s'imposent pour sauvegarder sa compétitivité et qu'elle se retrouverait isolée au sein du groupe Heinz elle ne justifie pas par ce motif que cette atteinte est suffisamment grave et immédiate au regard de l'atteinte portée à l'intérêt des salariés concernés par la procédure de licenciement collectif ; que, par suite, le COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE HJ HEINZ FRANCE SAS et autres justifient de l'existence d'une situation d'urgence

10. Considérant qu'en l'état de l'instruction et compte tenu, notamment, des explications apportées à l'audience le moyen tiré de l'insuffisance des informations sur la ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement en ce que le périmètre d'appréciation du motif économique retenu pour apprécier la situation économique et la compétitivité est l'ensemble des sociétés du groupe en Europe alors que l'ensemble des entités du groupe Heinz est concerné par la réorganisation engagée qui affecte 1 200 emplois dans le monde est de nature à faire naître un doute sérieux quant à la légalité de la décision attaquée :

qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, d'ordonner la suspension de l'exécution de la décision attaquée ;

Sur les conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

11. Considérant qu'il résulte des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, que le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ; le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée ; il peut, même d'office, ou pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation ;

12. Considérant que ces dispositions font obstacle aux conclusions de la société HJ Heinz France dirigées contre le COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE HJ HEINZ FRANCE SAS et autres qui n'est pas, dans la présente instance de référé, la partie perdante ; qu'il y a lieu en revanche, dans les circonstances de l'espèce, de regarder les conclusions des requérants dirigées contre l'Etat et de le condamner à leur payer, la somme de 1 500 euros en application desdites dispositions ;

ORDONNE :

Article 1 : L'exécution de la décision de DIRECCTE Ile-de-France en date du 7 janvier 2014 est suspendue.

Article 2 : L'Etat versera au COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE HJ HEINZ FRANCE SAS et autres la somme de 1 500 (mille cinq cents) euros en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : La présente ordonnance sera notifiée au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, au comité central d'entreprise HJ HEINZ France SAS, au syndicat CGT Benedicta S.A, à M. P. [REDACTED] à M. [REDACTED] à M. [REDACTED] à M. [REDACTED] à M. [REDACTED] à M. [REDACTED] à la société HJ HEINZ France SAS ; copie en sera adressée à la DIRECCTE d'Ile-de-France.

Fait, à Cergy Pontoise le 7 février 2014

Le juge des référés.

Le greffier.

signé

signé

Ph. Lointier

M-L. Le Gall

La République mande et ordonne au ministre du travail, de l'emploi, de la formation