

**COUR ADMINISTRATIVE D'APPEL
DE VERSAILLES**

N° 14VE01826

MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET
DU DIALOGUE SOCIAL

M. Brumeaux
Président

M. Meyer
Rapporteur

Mme Rollet-Perraud
Rapporteur public

Audience du 9 septembre 2014
Lecture du 16 septembre 2014

Code PCJA : 66-07-02-02-02
Code Lebon : C+

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

La Cour administrative d'appel de Versailles

4^{ème} Chambre

Vu le recours, enregistré le 19 juin 2014, présenté par le MINISTRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL ;

Le MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL demande
à la Cour d'annuler le jugement n° 1400714 du 22 avril 2014 par lequel le Tribunal administratif
de Cergy-Pontoise a annulé, à la demande du comité central HJ Heinz France SAS, la décision
en date du 7 janvier 2014 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de
la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral
présenté par la société HJ Heinz France SAS ;

Il soutient que :

- c'est à tort que le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise a jugé que la décision du
7 janvier 2014 était insuffisamment motivée au motif qu'elle ne mentionnait pas l'injonction
adressée à la société HJ Heinz France SAS et les éléments fournis en réponse à cette injonction
de l'administration ;

- une omission dans les visas d'une décision n'est pas de nature à en entraîner
l'annulation ;

- les éléments de réponse fournis par l'employeur à l'injonction qui lui a été adressée
étaient suffisants ;

- aucun des autres moyens soulevés en première instance par le comité central
d'entreprise n'est de nature à entraîner l'annulation de la décision du 7 janvier 2014 ; en
particulier, l'administration n'avait pas à se prononcer sur la pertinence du secteur d'activité
retenu par l'employeur pour établir l'existence du motif économique des licenciements, motif
économique dont le contrôle relève de la compétence de l'autorité judiciaire ;

Vu le jugement attaqué ;

Vu le mémoire en défense, enregistré le 17 juillet 2014, présenté pour le comité central d'entreprise HJ Heinz France SAS, le syndicat CGT Benedicta SA, M. Patrick Dominguez, M. Emmanuel Faure, M. Jérôme Neydt, M. Francky Hivez et M. Jimmy Hivez, par Me Krivine, avocat ; ils concluent, à titre principal, au non-lieu à statuer et, à titre subsidiaire, au rejet du recours et à ce qu'une somme de 3 000 euros soit mise à la charge de l'Etat sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Ils font valoir que :

- le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a pris le 10 juin 2014 une nouvelle décision d'homologation du document unilatéral présenté par la société HJ Heinz France SAS ; il n'y a par conséquent plus lieu de statuer sur l'appel du ministre du travail ;

- la décision du 7 janvier 2014 méconnaît les dispositions de l'article 3 de la loi du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs ;

- l'administration n'a pas vérifié la suffisance des éléments qui ont été fournis en réponse à son injonction par la société HJ Heinz France SAS en ce qui concerne les informations économiques propres au secteur d'activité de l'entreprise ;

- les informations fournies à cette occasion par l'entreprise étaient erronées en ce qu'elles ne concernaient pas un secteur d'activité économique mais seulement le groupe au niveau européen ;

- le document qui a été présenté à l'administration en vue de son homologation n'est pas le même que celui qui a été soumis pour avis au comité central d'entreprise ;

- le comité d'entreprise européen n'a pas été préalablement consulté sur le projet de réorganisation du groupe ;

- le comité central d'entreprise n'a pas été consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise ;

- les informations fournies en réponse à l'injonction de l'administration par la société HJ Heinz France SAS ne permettaient pas au comité central d'entreprise d'apprécier les difficultés économiques ni la nécessité de sauvegarder la compétitivité du groupe ;

Vu le mémoire, enregistré le 29 juillet 2014, présenté pour la société HJ Heinz France SAS par Me Kahn-Guerra, avocat ; elle conclut, à titre principal, au non-lieu à statuer et, à titre subsidiaire, à l'annulation du jugement rendu le 22 avril 2014 par le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise et à ce qu'une somme de 3 000 euros soit mise à la charge de son comité central d'entreprise sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Elle fait valoir que :

- le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a pris le 10 juin 2014 une nouvelle décision d'homologation du document unilatéral présenté par la société HJ Heinz France SAS et qu'il n'y a par conséquent plus lieu de statuer sur l'appel du ministre du travail ;

- le comité central d'entreprise et les salariés requérants en première instance n'avaient soit pas d'intérêt, soit pas de qualité pour agir contre la décision d'homologation du 7 janvier 2014 ;

- l'administration n'ayant pas compétence pour se prononcer sur la pertinence du motif économique invoqué par l'employeur, le tribunal administratif ne pouvait annuler la décision attaquée au motif qu'elle ne s'était pas prononcée sur la nature et le degré des manquements de l'entreprise dans sa réponse à l'injonction qui lui avait été adressée ;

- le document unilatéral soumis à l'administration est préparé par l'employeur postérieurement à la dernière réunion du comité d'entreprise et n'a donc pas à être strictement identique à celui qui lui a été présenté et que les différences entre les deux documents ne sont pas substantielles et constituent des améliorations apportées au plan de sauvegarde de l'emploi ;
- le comité d'entreprise européen a été régulièrement consulté préalablement à la consultation du comité central d'entreprise les 26 et 27 septembre 2013 ;
- la consultation préalable du comité central d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise n'était ni nécessaire ni possible et en tout état de cause elle ne constitue pas un préalable à la mise en œuvre de la procédure de licenciement collectif pour motif économique ;
- l'administration n'a pas à se prononcer sur la suffisance des éléments d'information portés à la connaissance du comité d'entreprise dans le cadre de la procédure d'information/consultation relative au motif économique des licenciements ;
- le cabinet Alter désigné pour assister le comité central d'entreprise s'est prononcé de manière très claire sur le motif économique invoqué par l'employeur ; les informations utiles lui ont ainsi été délivrées ;
- l'employeur a déféré à toutes les demandes présentées par l'administration dans le cadre de son injonction du 5 novembre 2013 ;
- le plan de sauvegarde de l'emploi est suffisant au regard des moyens du groupe ;

Vu le mémoire en réplique, enregistré le 30 juillet 2014, présenté par le MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL ; il conclut aux mêmes fins et par les mêmes moyens que le recours ;

Il soutient, en outre, que :

- il y a bien lieu de statuer sur son recours dès lors qu'en cas d'annulation du jugement rendu le 22 avril 2014 par le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise, la décision du 7 janvier 2014 revivra et rendra sans effet celle prise le 10 juin 2014 et ayant le même objet ;
- les modifications apportées par l'employeur au document unilatéral postérieurement à la dernière réunion du comité central d'entreprise ne sont pas substantielles ;
- le comité d'entreprise européen a été consulté en temps utile et cette consultation n'entre pas dans le champ du contrôle de l'administration saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral ;
- il n'existe pas dans le code du travail d'articulation entre la consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise et la procédure de licenciement collectif pour motif économique ;
- l'administration n'a pas à se prononcer sur le périmètre d'appréciation du motif économique invoqué par l'employeur ;

Vu le mémoire en défense complémentaire, enregistré le 7 août 2014, présenté pour le comité central d'entreprise HJ Heinz France SAS, le syndicat CGT Benedicta SA, M. Patrick Dominguez, M. Emmanuel Faure, M. Jérôme Neydt, M. Francky Hívez et M. Jimmy Hívez ; ils concluent aux mêmes fins et par les mêmes moyens que dans leurs précédentes écritures ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le code du travail ;

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

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

Vu le code de justice administrative ;

Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience ;

Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 9 septembre 2014 :

- le rapport de M. Meyer, premier conseiller,
- les conclusions de Mme Rollet-Perraud, rapporteur public,
- et les observations de Mme Guern, représentant le MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL, de Me Krivine pour le comité central d'entreprise HJ Heinz France SAS, le syndicat CGT Benedicta SA, M. Patrick Dominguez, M. Emmanuel Faure, M. Jérôme Neydt, M. Francky Hivez et M. Jimmy Hivez, et de Me Kahn-Guerra pour la société HJ Heinz France SAS ;

1. Considérant que le 4 septembre 2013, la société HJ Heinz France SAS a informé son comité central d'entreprise de l'existence de difficultés économiques affectant la compétitivité du groupe auquel elle appartient et de la nécessité d'une réorganisation ; que postérieurement au refus des syndicats majoritaires de l'entreprise de négocier un accord collectif portant sur les mesures d'accompagnement des 18 licenciements envisagés, plusieurs réunions du comité central d'entreprise se sont tenues ; que, toutefois, les représentants du personnel ont refusé d'assister aux deux dernières réunions organisées les 28 novembre et 3 décembre 2013 ; que les deux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'entreprise ont également été consultés ; que le 18 décembre 2013, la société HJ Heinz France SAS a saisi l'administration du travail d'une demande d'homologation d'un document unilatéral en application des dispositions de l'article L. 1233-24-4 du code du travail ; que ce document a été homologué par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France par une décision du 7 janvier 2014 ;

Sur le non-lieu à statuer :

2. Considérant que le comité central d'entreprise HJ Heinz France SAS et la société HJ Heinz France SAS concluent, à titre principal, au non-lieu à statuer sur le recours du ministre du travail au motif que, par une décision du 10 juin 2014, prise à la suite de l'annulation prononcée le 22 avril 2014 par le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise de sa décision initiale d'homologation du 7 janvier 2014, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a, de nouveau, homologué le document unilatéral qui lui a été soumis par la société HJ Heinz France SAS ; que, toutefois cette circonstance ne rend pas sans objet la requête du MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL dirigée contre ce jugement ; qu'ainsi ces conclusions à fin de non-lieu ne peuvent être accueillies ;

Sur le bien fondé du jugement attaqué :

Sur la recevabilité de la requête devant le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise :

3. Considérant que l'article L. 1235-7-1 du code du travail dispose que : « *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. (...) » ; que ces dispositions n'ont ni pour objet, ni pour effet de réserver aux organisations syndicales et aux salariés la possibilité de contester, devant le tribunal administratif, les décisions prises par l'administration du travail de validation d'un accord collectif ou d'homologation d'un document unilatéral dans le cadre de la procédure de licenciement collectif pour motif économique ; que le comité central d'entreprise, en raison de sa mission de représentation des salariés, doit être regardé comme ayant un intérêt lui donnant qualité pour agir contre une décision d'homologation d'un document unilatéral ; qu'à défaut de précisions apportées par l'article L. 1235-7-1 du code du travail, l'ensemble des salariés de l'entreprise concernée par ce document unilatéral doivent également se voir reconnaître un intérêt leur donnant qualité pour agir contre une telle décision ;

Sur le fond :

4. Considérant que l'article L. 1233-57-4 du code du travail dispose que : « *L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision de validation dans un délai de quinze jours à compter de la réception de l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 et la décision d'homologation dans un délai de vingt et un jours à compter de la réception du document complet élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4. Elle la notifie, dans les mêmes délais, au comité d'entreprise et, si elle porte sur un accord collectif, aux organisations syndicales représentatives signataires. La décision prise par l'autorité administrative est motivée.* » ; que pour satisfaire à l'obligation de motivation posée par le législateur, l'autorité administrative doit faire figurer dans ses décisions d'homologation les considérations de droit et de fait qui en constituent le fondement ; que le respect de cette obligation participe de l'objectif de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi d'améliorer la sécurité juridique des plans de sauvegarde de l'emploi ; que si cette obligation de motivation ne saurait imposer à l'administration, quand elle prend une décision favorable, de faire état de chacun des éléments du plan sur lesquels elle a fait porter son contrôle, elle doit toutefois garantir aux destinataires d'une telle décision, au nombre desquels figurent les comités d'entreprise, qu'elle a examiné l'ensemble des éléments sur lesquels son contrôle doit porter ;

5. Considérant que selon l'article L. 1233-24-2 du code du travail : « *L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63. Il peut également porter sur : 1° Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise ; 2° La pondération et le périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements mentionnés à l'article L. 1233-5 ; 3° Le calendrier des licenciements ; 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées ; 5° Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues aux articles L. 1233-4 et L. 1233-4-1.* » et 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, le respect,*

le cas échéant, des obligations prévues aux articles L. 1233-57-9 à L. 1233-57-16, L. 1233-57-19 et L. 1233-57-20 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 dispose 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. » ; qu'il résulte de la combinaison de ces dispositions que le contrôle de l'administration saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral doit porter, d'abord, sur la présence, dans le document qui lui est soumis, de tous les éléments exigés par le code du travail et notamment ceux prévus par les dispositions de l'article L. 1233-24-2 de ce code et sur leur conformité aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles, ensuite, sur 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, enfin, sur une appréciation globale de la qualité des mesures figurant dans le plan de sauvegarde de l'emploi au regard des critères fixés aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 1233-57-3 du code du travail ;

6. Considérant que la circonstance que l'administration, saisie d'une demande d'homologation d'un document unilatéral, ait adressé, à la demande du comité central d'entreprise, une injonction à l'employeur en application des dispositions de l'article L. 1233-57-5 du code du travail pendant la procédure d'information et consultation du comité central d'entreprise préalable à sa saisine ne constitue pas, en toute occasion, un élément indispensable qui doit figurer dans la motivation d'une décision portant homologation, notamment lorsque, comme en l'espèce, l'administration a considéré que les éléments de réponse à l'injonction qui ont été fournis par l'employeur étaient satisfaisants ; que, par suite, c'est à tort que le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise a annulé la décision attaquée pour ce motif ;

7. Considérant que, saisie par l'effet dévolutif de l'appel, il appartient à la Cour de se prononcer sur les autres moyens soulevés par les requérants de première instance tant devant elle que devant le tribunal administratif ;

8. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-30 du code du travail : « *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 (...)* » et que l'article L. 2323-15 du même code dispose que : « *Le comité d'entreprise est saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs. Il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application dans les conditions et délais prévus à l'article L. 1233-30, lorsqu'elle est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi. Cet avis est transmis à l'autorité administrative.* » ; et que selon l'article L. 1233-2 du même code : « *Tout licenciement pour motif économique est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse.* » ; qu'il résulte de la combinaison de ces dispositions que, pour que la procédure d'information et consultation du comité d'entreprise, visée à l'article L. 1233-57-3 précité, soit régulière, il revient à l'employeur de fournir l'ensemble des éléments économiques se rapportant à l'entreprise ou, le cas échéant, au groupe d'entreprises auquel elle appartient, relatives au secteur d'activité au regard duquel doivent s'apprécier les difficultés économiques invoquées ou, le cas échéant, la nécessité de sauvegarder sa compétitivité ; que, faisant usage du pouvoir d'injonction qui lui est reconnu par l'article L. 1233-57-5 du code du

travail, l'administration a adressé le 5 novembre 2013 à la société HJ Heinz France SAS une injonction tendant à ce que soient transmises au comité central de l'entreprise des informations complémentaires portant, d'une part, sur les catégories professionnelles auxquelles appartiennent les salariés de l'entreprise et, d'autre part, sur les informations lui permettant de se prononcer, au regard du périmètre retenu par l'entreprise, sur la situation économique du groupe ; que s'il n'appartient pas à l'administration, dans le cadre de son contrôle, de se prononcer sur la pertinence du périmètre retenu par l'employeur pour justifier de ses difficultés économiques et sur l'existence et le bien fondé du motif économique invoqué par lui, il lui revient en revanche de s'assurer que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise a été régulière et que le comité a notamment pu se prononcer, en toute connaissance de cause, sur le motif économique invoqué par l'employeur ; qu'en l'espèce, il ressort de la note d'information que la société HJ Heinz France SAS a présenté au comité central d'entreprise le 24 septembre 2013 que le motif invoqué pour justifier les 18 licenciements envisagés est une réorganisation du groupe au niveau européen nécessaire pour sauvegarder sa compétitivité ; que cette note ne comporte aucun élément permettant au comité central d'entreprise de mesurer l'évolution de la compétitivité du groupe au niveau européen puisque les seules données qui y figurent en matière de parts de marché intéressent le seul marché français ; qu'en réponse à l'injonction de l'administration, la société HJ Heinz France SAS a fait parvenir au comité central d'entreprise un document complémentaire très bref, intitulé « informations relatives au périmètre d'appréciation du motif économique » qui fait état de la fragmentation du portefeuille de produits du groupe au niveau européen et du caractère autonome du marché européen par rapport au marché mondial sur lequel évolue le groupe ; qu'ainsi, le comité central d'entreprise HJ Heinz France SAS, qui appartient à un groupe mondial comprenant des filiales intervenant dans les mêmes secteurs d'activité au-delà du cadre européen, n'a pas été mis en mesure de se prononcer sur la situation de la compétitivité du groupe et sur la pertinence du périmètre de réorganisation retenu ; que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise ayant ainsi été menée irrégulièrement par l'employeur, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France, en homologuant le document unilatéral de la société HJ Heinz France SAS, a méconnu les dispositions de l'article L. 1233-57-3 du code du travail ;

9. Considérant qu'il résulte de ce qui précède, et sans qu'il soit besoin de statuer sur les autres moyens, que le ministre du travail n'est pas fondé à se plaindre de ce que, par le jugement attaqué, le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise a annulé la décision en date du 7 janvier 2014 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a homologué le document unilatéral de la société HJ Heinz France SAS ;

Sur l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

10. Considérant que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soit mis à la charge du comité central d'entreprise HJ Heinz France SAS, du syndicat CGT Benedicta SA, de M. Patrick Dominguez, M. Emmanuel Faure, M. Jérôme Neydt, M. Francky Hivez et M. Jimmy Hivez, qui ne sont pas, dans la présente instance, les parties perdantes, le versement de la somme que la société HJ Heinz France SAS demande au titre des frais exposés par elle et non compris dans les dépens ; qu'il y a lieu en revanche de mettre à la charge de l'Etat une somme de 1 500 euros à verser au comité central d'entreprise HJ Heinz France SAS, au syndicat CGT Benedicta SA, à M. Patrick Dominguez, M. Emmanuel Faure, M. Jérôme Neydt, M. Francky Hivez et M. Jimmy Hivez sur le fondement des mêmes dispositions ;

DECIDE :

Article 1^{er} : Le recours du MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL est rejeté.

Article 2 : L'Etat versera au comité central d'entreprise HJ Heinz France SAS, au syndicat CGT Benedicta SA, à M. Patrick Dominguez, M. Emmanuel Faure, M. Jérôme Neydt, M. Francky Hivez et M. Jimmy Hivez une somme de 1 500 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

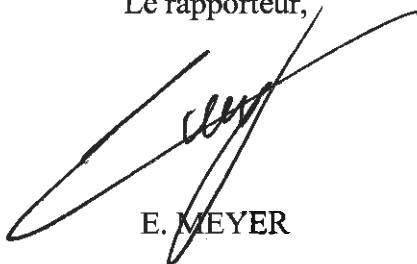
Article 3 : Le présent arrêt sera notifié au MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DU DIALOGUE SOCIAL, à M. Francky Hivez, au comité central d'entreprise HJ Heinz France SAS, au syndicat CGT Benedicta SA, à M. Patrick Dominguez, à M. Emmanuel Faure, à M. Jérôme Neydt, à M. Jimmy Hivez et à la société HJ Heinz France SAS.

Délibéré après l'audience du 9 septembre 2014, à laquelle siégeaient :

M. Brumeaux, président ;
M. Meyer, premier conseiller ;
Mme Orio, premier conseiller ;

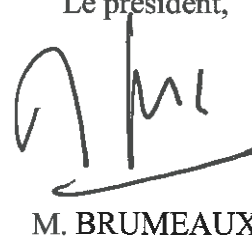
Lu en audience publique, le 16 septembre 2014.

Le rapporteur,



E. MEYER

Le président,



M. BRUMEAUX

Le greffier,



A. GAUTHIER

La République mande et ordonne au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social en ce qui le concerne ou à tous huissiers de justice à ce requis en ce qui concerne les voies de droit commun contre les parties privées, de pourvoir à l'exécution de la présente décision.

Pour expédition conforme
Le greffier,