

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE LILLE**

N° 1804863

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**FEDERATION EMPLOYES ET CADRES DU
COMMERCE FORCE OUVRIERE ET AUTRES**

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

**M. Pierre Sanson
Rapporteur**

Le tribunal administratif de Lille

(6^{ème} chambre)

**M. Xavier Larue
Rapporteur public**

**Audience du 12 juillet 2018
Lecture du 16 juillet 2018**

**66-07-02-02-02
C**

Vu la procédure suivante :

Par une requête, enregistrée le 5 juin 2018, la fédération employés et cadres du commerce Force Ouvrière (FECC-FO) et Mme Maley Upravan, représentés par Me Arnoux, d'une part, et la fédération Confédération Générale du Travail du commerce et des services (FCGT-CS) et Mme Valérie Pringuez, représentés par Me Hamoudi, d'autre part, demandent au tribunal :

1°) d'annuler la décision du 5 avril 2018 par laquelle le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Hauts-de-France (DIRECCTE) a homologué le document unilatéral fixant le plan de sauvegarde de l'emploi portant sur un projet de licenciement collectif pour motif économique établi par la société anonyme (SA) Diramode et la société par actions simplifiée (SAS) Promotion du Prêt-à-Porter (PPP) ;

2°) de mettre à la charge de l'Etat une somme de 1 000 euros à verser à chacune d'entre elles.

Elles soutiennent que :

- la compétence de l'auteur de l'acte attaqué n'est pas établie ;
- le DIRECCTE a méconnu les dispositions de l'article L. 1233-57 du code du travail dès lors qu'il a adressé des préconisations à l'employeur après la dernière réunion des représentants des salariés ;

- le DIRECCTE aurait dû relever l'atteinte que porte le document unilatéral au principe d'égalité entre salariés, en ce qu'il prévoit que les employés affectés à un magasin dont la fermeture est prévue seront réaffectés dans autre magasin, par application de la clause de mobilité figurant dans leur contrat de travail, et privés des mesures d'accompagnement dont pourront bénéficier les salariés dépourvus de cette clause et dont l'emploi a été supprimé ;
- ce document méconnaît également le principe d'égalité entre les salariés affectés aux sièges sociaux et à l'entrepôt des sociétés Diramode et PPP et dont l'emploi est supprimé, en ce qu'il contraint ceux d'entre eux dont un poste relevant de la même catégorie d'emploi est vacant à occuper ce poste tandis que les autres seront maintenus dans leur emploi ;
- les mesures de reclassement prévues par le document homologué sont insuffisantes dès lors que l'employeur a réservé plusieurs postes aux salariés réaffectés par application de leur clause de mobilité.

Par un mémoire en défense, enregistré le 20 juin 2018, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Hauts-de-France conclut au rejet de la requête.

Il soutient que les autres moyens de la requête ne sont pas fondés.

Par un mémoire en défense, enregistré le 26 juin 2018, la société anonyme (SA) Diramode et la société par actions simplifiée (SAS) Promotion du Prêt-à-Porter, représentées par Me Platel, concluent au rejet de la requête et à ce que soit mise à la charge des requérantes la somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Elles soutiennent que :

- Mme Upravan et Mme Pringuez ne justifient pas d'un intérêt à agir contre la décision attaquée, faute d'établir qu'elles sont concernées par le projet de licenciement litigieux ;
- il n'est pas justifié de la qualité du représentant de la fédération Confédération Générale du Travail du commerce et des services pour engager l'action présentée devant le tribunal ;
- il n'est pas justifié du mandat de Me Arnoux pour représenter la fédération employés et cadres du commerce Force Ouvrière, le mandat produit ne prévoyant la représentation que de M. Legagnoa ;
- à titre subsidiaire, le moyen tiré de l'insuffisance des obligations de reclassement est inopérant et les autres moyens soulevés ne sont pas fondés.

Un mémoire, présenté pour la fédération employés et cadres du commerce Force Ouvrière, la fédération Confédération Générale du Travail du commerce et des services, Mme Maley Upravan et Mme Valérie Pringuez a été enregistré le 9 juillet 2018 postérieurement à la clôture d'instruction.

Vu :

- le code du travail ;
- le code de justice administrative.

Les parties ont été régulièrement averties du jour de l'audience.

Ont été entendus au cours de l'audience publique :

- le rapport de M. Sanson,
- les conclusions de M. Larue, rapporteur public,

- les observations de Me Hamoudi et de Me Arnoux, représentant la fédération des employés et cadres du commerce Force Ouvrière, la fédération Confédération Générale du Travail du commerce et des services, Mme Maley Upravan et Mme Valérie Pringuez,
- les observations de M. Acakpo-Addra, représentant la DIRECCTE des Hauts-de-France,
- et les observations de Me Platel, représentant les sociétés Diramode et PPP.

1. Considérant que la société Diramode forme avec la société Promotions du Prêt-à-Porter (PPP), dont elle détient le capital, une unité économique et sociale (UES) qui exploite, sous l'enseigne « Pimkie », plusieurs magasins de prêt-à-porter féminin en France et à l'international ; que la société Diramode regroupe des équipes assurant les fonctions de « support » tandis que la société PPP assure la gestion de l'ensemble des magasins exploitant l'enseigne « Pimkie » ; qu'après l'échec d'un accord collectif, les sociétés ont initié une procédure d'information consultation en vue d'élaborer un plan de licenciement collectif ; qu'un accord de méthode a été signé le 9 juin 2018 prévoyant deux réunions de négociation, les 18 janvier et 23 février 2018 ; qu'un avenant a prévu la tenue de deux réunions supplémentaires, le 28 février 2018 et le 9 mars 2018, date de la remise de l'avis des représentants ; que les négociations ayant échoué, l'employeur a rédigé un document unilatéral, prévoyant deux cent huit suppressions d'emploi, qui a été soumis pour avis aux représentants des salariés, lesquels ont émis un avis défavorable ; que le document unilatéral a été adressé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) le 19 mars 2018 ; que le DIRECCTE a, le même jour, demandé à l'employeur d'améliorer certaines mesures sociales d'accompagnement, notamment le congé de reclassement, les aides à la formation et les aides à la création d'entreprise ; que par une décision du 5 avril 2018, le DIRECCTE a homologué le document unique ; que par la requête susvisée, la fédération des employés et cadres du commerce Force Ouvrière (FECC-FO), la fédération Confédération Générale du Travail du commerce et des services (FCGT-CS), Mme Maley Upravan et Mme Valérie Pringuez demandent au tribunal d'annuler cette décision ;

Sur les conclusions à fin d'annulation :

En ce qui concerne la légalité externe de la décision du 5 avril 2018 :

2. Considérant, en premier lieu, que par un arrêté n° 2018-PSE-TP-RCC-NL-02 du 7 mars 2018, régulièrement publié au recueil des actes du département n° 56 du 8 mars 2018, le DIRECCTE des Hauts-de-France a donné délégation à M. Olivier Bavière, directeur du travail, directeur régional adjoint, responsable de l'unité départementale du Nord de la DIRECCTE des Hauts-de-France, signataire de la décision en litige, à l'effet de signer, notamment, « les décisions en matière de validation et d'homologation des plans de sauvegarde de l'emploi (articles L. 1233-57-1 à L. 1233-57-8 du code du travail) » ; qu'ainsi, le moyen tiré de l'incompétence du signataire de la décision attaquée manque en fait et doit, dès lors, être écarté ;

3. Considérant, en second lieu, que l'article L. 1233-24-4 du code du travail dispose que : « *A défaut d'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1, un document élaboré par l'employeur après la dernière réunion du comité social et économique fixe le contenu du plan de*

sauvegarde de l'emploi et précise les éléments prévus aux 1° à 5° de l'article L. 1233-24-2, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur. » ; que les dispositions de l'article L. 1233-57 du code du travail prévoient que « L'autorité administrative peut présenter toute proposition pour compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi, en tenant compte de la situation économique de l'entreprise. / Ces propositions sont formulées avant la dernière réunion du comité social et économique. Elles sont communiquées à l'employeur et au comité social et économique. L'employeur adresse une réponse motivée à l'autorité administrative. (...) » ;

4. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le 12 mars 2018, le DIRECCTE a reçu le document unique rédigé par l'employeur et soumis pour avis aux représentants des salariés ; que l'employeur a sollicité l'homologation de ce document le 19 mars 2018 ; que le même jour, avant d'en examiner la régularité, le directeur a adressé aux sociétés défenderesses des recommandations en vue d'améliorer les mesures d'accompagnement du plan de sauvegarde de l'emploi qu'elles ont élaborées, notamment le congé de reclassement, les aides à la formation et à la création d'entreprise ; qu'ainsi, ces remarques n'ont pu être formulées que postérieurement à la dernière réunion du comité social et économique dès lors qu'ainsi qu'il résulte des dispositions précitées de l'article L. 1233-24-4, ce n'est qu'au terme de cette réunion que l'employeur peut décider d'élaborer un document unique et d'en demander l'homologation ; que par suite, les requérantes ne peuvent utilement se prévaloir des dispositions précitées de l'article L. 1233-57 du code du travail ;

5. Considérant, en revanche, que par application des dispositions de l'article L. 1233-57-6 du code du travail, l'administration peut, à tout moment en cours de procédure, faire toute observation ou proposition à l'employeur concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales prévues à l'article L. 1233-32 ; qu'en l'espèce, c'est dans le cadre de la procédure prévue par ces dispositions que la DIRECCTE a adressé aux sociétés PPP et Diramode le courrier du 19 mars 2018 ;

6. Considérant que l'article L. 1233-57-6 prévoit, en outre, que « (...) [La DIRECCTE] envoie simultanément copie de ses observations au comité social et économique et, lorsque la négociation de l'accord visé à l'article L. 1233-24-1 est engagée, aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. / L'employeur répond à ces observations et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales » ; que l'obligation qui incombe à l'administration d'envoyer copie au comité social et économique des observations qu'elle adresse à l'employeur sur le fondement de ces dispositions vise à ce que le comité social et économique dispose de tous les éléments utiles pour formuler d'éventuelles observations ; que le respect de cette obligation doit, par suite, être pris en compte dans l'appréciation globale de la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique à laquelle doit se livrer l'administration à la date où elle statue sur la demande d'homologation ;

7. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que le 21 mars 2018, la DIRECCTE des Hauts-de-France a reçu les représentants des salariés des sociétés Diramode et PPP afin de les informer du courrier adressé à ces dernières, le 19 mars 2018 ; qu'ainsi, ces représentants ont eu connaissance des propositions d'amélioration exposées dans ce courrier, sur lesquelles il leur était possible de formuler des observations ; qu'en tout état de cause, les changements apportés par l'employeur au plan de sauvegarde de l'emploi litigieux, en réaction à ces observations, d'importance mineure, sont favorables aux employés ; qu'en effet, l'employeur a inséré parmi les annexes du document la liste des emplois disponibles dans la société et le groupe ; qu'il a, en outre, allongé à douze mois la durée du congé de reclassement dans l'hypothèse où, en dépit de ses efforts, le salarié n'aurait pas trouvé d'emploi au terme de la durée de neuf mois initialement prévue ; que de même, il a augmenté le montant de l'aide financière aux formations d'adaptation et aux formations reconversion/spécialisation en les portant, respectivement, aux sommes de 4 000 euros et 8 500 euros ; qu'il a également prévu d'incorporer le reliquat de ces aides qui n'aurait pas été intégralement utilisé par leurs bénéficiaires dans l'enveloppe complémentaire destinée à couvrir les éventuels dépassements ; que, par ailleurs, le montant de l'aide à la création d'entreprise, initialement fixé à 8 000 euros, a été augmenté pour atteindre la somme de 10 000 euros, voire de 12 000 euros pour les salariés handicapés et les salariés âgés de plus de cinquante ans ; qu'enfin, la durée de l'allocation temporaire dégressive est passée de douze à vingt-quatre mois ; que, par suite, la procédure d'information et de consultation du comité social et économique n'a pas été entachée d'irrégularité ;

8. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que le moyen tiré du vice de procédure ne peut qu'être écarté ;

En ce qui concerne la légalité interne de la décision du 5 avril 2018 :

9. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article L. 1233-57-3 du code du travail prévoit que : « *En l'absence d'accord collectif (...) 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 (...)* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-24-2 du même code : « *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 : (...); / 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 ; / (...)* » ;

10. Considérant qu'en vertu de ces dispositions, il appartient à l'administration, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document qui fixe les catégories professionnelles mentionnées au 4° de l'article L. 1233-24-2 cité ci-dessus, de s'assurer, au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis, notamment des échanges avec les représentants du personnel au cours de la procédure d'information et de consultation ainsi que des justifications qu'il appartient à l'employeur de fournir, que ces catégories regroupent, en tenant compte des acquis de l'expérience professionnelle qui excèdent l'obligation d'adaptation qui incombe à

l'employeur, l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune ; qu'au terme de cet examen, l'administration refuse l'homologation demandée s'il apparaît que les catégories professionnelles concernées par le licenciement ont été déterminées par l'employeur en se fondant sur des considérations, telles que l'organisation de l'entreprise ou l'ancienneté des intéressés, qui sont étrangères à celles qui permettent de regrouper, compte tenu des acquis de l'expérience professionnelle, les salariés par fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune, ou s'il apparaît qu'une ou plusieurs catégories ont été définies dans le but de permettre le licenciement de certains salariés pour un motif inhérent à leur personne ou en raison de leur affectation sur un emploi ou dans un service dont la suppression est recherchée ;

11. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que l'ensemble des magasins dont le projet de restructuration des sociétés défenderesses prévoit la fermeture regroupe cent soixante-six emplois ; que le plan de sauvegarde de l'emploi homologué prévoit que quatre-vingt-trois de ces emplois sont supprimés et ouvrent droit, pour les salariés qui les occupent, aux mesures d'accompagnement ; que ce plan prévoit que les autres salariés, par application de la clause de mobilité figurant dans leur contrat de travail, seront affectés dans un magasin voisin, non concerné par une fermeture ; que le document précise à cet égard qu'en cas de refus, ces salariés seront susceptibles de faire l'objet d'un licenciement individuel pour cause réelle et sérieuse ; que les requérantes soutiennent que ce dispositif induit une discrimination entre les salariés licenciés pour motif économique, qui pourront bénéficier des mesures d'accompagnement prévues par le plan, et les salariés qui auront refusé d'être réaffectés dans un magasin voisin, qui n'en bénéficieront pas ; que toutefois, les salariés exposés à un licenciement pour motif économique ne se trouvent pas dans la même situation que ceux qui feront l'objet d'une simple mutation de poste et conserveront donc leur emploi ; que cette différence de situation justifie que seuls les salariés relevant de la première de ces deux catégories bénéficient des mesures d'accompagnement prévues par le plan ; que si les requérantes font également valoir que les sociétés PPP et Diramode ont détourné cette clause de mobilité afin de limiter le nombre de licenciements prononcés pour motif économique, un tel grief est relatif à l'exécution des contrats de travail dans lesquels figure cette clause, dont seul le juge judiciaire peut connaître ; que, par suite, il n'appartenait pas à l'autorité administrative, dont l'étendue du contrôle a été rappelée au point précédent, de se prononcer sur ce point ; qu'il s'ensuit que le moyen tiré de la méconnaissance du principe d'égalité entre les salariés affectés dans les magasins de la société PPP ne peut qu'être écarté ;

12. Considérant, en deuxième lieu, que le document unilatéral prévoit de supprimer cent vingt-cinq emplois parmi ceux dits « hors-magasin », c'est-à-dire exercés au sein des sièges sociaux des sociétés PPP et Diramode et de l'entrepôt de la société PPP ; que néanmoins, ce plan mentionne qu'aucun des salariés affectés sur un emploi supprimé ne sera licencié dans la mesure où ils seront affectés sur un poste vacant relevant de la même catégorie professionnelle ou, en l'absence de poste disponible, seront maintenus sur leur ancien poste ; que les requérantes invoquent une rupture d'égalité entre ces deux catégories de salariés, au détriment de ceux susceptibles d'être réaffectés sur un poste vacant ; que toutefois, si le document unilatéral prévoit effectivement de procéder à plusieurs suppressions de postes, il ne prévoit en revanche de licencier aucun des salariés affectés en dehors des magasins ; que, dès lors, il n'appartient pas à l'autorité administrative de se prononcer sur cette partie du projet de restructuration qui ne se traduit par aucun licenciement pour motif économique ; qu'est à cet égard sans incidence la

circonstance que ce dispositif ait été exposé dans le document unilatéral ; que si les requérantes soutiennent également que ce dispositif a en réalité pour but de provoquer, à terme, le licenciement pour motif personnel des salariés qui refuseraient leur nouvelle affectation, de tels agissements, à les supposer avérés, sont relatifs à l'exécution d'un contrat de travail de droit privé ; que dès lors, il n'appartient qu'au juge judiciaire, le cas échéant saisi de recours formés contre ces mesures de licenciement individuel, de se prononcer sur leur régularité ; qu'il s'ensuit que le moyen tiré de la méconnaissance du principe d'égalité ne peut qu'être écarté ;

13. Considérant, en dernier lieu, qu'aux termes de l'article L. 1233-61 du code du travail : « *Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre. / Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité (...)* » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-24-2 du même code : « *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 : (...)* ; / 5° *Les modalités de mise en œuvre des mesures de formation, d'adaptation et de reclassement prévues à l'article L. 1233-4.* » ; qu'en outre, l'article L. 1233-57-3 du même code prévoit que, dans le cadre du contrôle qu'elle exerce, l'autorité administrative s'assure du « *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* » ;

14. Considérant qu'il résulte de l'ensemble des dispositions citées ci-dessus que, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail, il appartient à l'administration, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, de vérifier la conformité de ce document et du plan de sauvegarde de l'emploi dont il fixe le contenu aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles applicables, en s'assurant notamment du respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des dispositions des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du même code ; qu'à ce titre elle doit, au regard de l'importance du projet de licenciement, apprécier si les mesures contenues dans le plan sont précises et concrètes et si, à raison, pour chacune, de sa contribution aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés, elles sont, prises dans leur ensemble, propres à satisfaire à ces objectifs compte tenu, d'une part, des efforts de formation et d'adaptation déjà réalisés par l'employeur et, d'autre part, des moyens dont disposent l'entreprise et, le cas échéant, l'unité économique et sociale et le groupe ;

15. Considérant qu'à ce titre, il revient notamment à l'autorité administrative de s'assurer que le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi est de nature à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité ; que l'employeur doit, à cette fin, avoir identifié dans le plan l'ensemble des possibilités de reclassement des salariés dans l'entreprise ; qu'en outre, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, l'employeur, seul débiteur de l'obligation de reclassement, doit avoir procédé à une recherche sérieuse des

postes disponibles pour un reclassement dans les autres entreprises du groupe ; que pour l'ensemble des postes de reclassement ainsi identifiés, l'employeur doit avoir indiqué dans le plan leur nombre, leur nature et leur localisation ;

16. Considérant que les requérantes soutiennent que les sociétés PPP et Diramode ne pouvaient réserver une partie des postes vacants aux seuls salariés faisant l'objet d'une réaffectation compte-tenu de la suppression de leur emploi ; que, toutefois, de tels postes ne pouvaient, du seul fait qu'ils étaient susceptibles d'être pourvus dans le cadre d'un mouvement de mutation interne du personnel, être considérés comme vacants et n'avaient pas, dès lors, à être proposés au titre des offres de reclassement offertes aux salariés licenciés ; qu'ainsi qu'il a été exposé au point précédent, il ne revient au DIRECCTE que de contrôler si, au terme d'une recherche sérieuse menée au sein de l'ensemble du groupe auquel il appartient, l'employeur a identifié l'ensemble des possibilités de reclassement ; qu'il ne lui appartient pas, en revanche, de porter une appréciation sur les choix opérés par l'employeur dans le cadre du projet de restructuration qu'il met en œuvre, en amont de la procédure de reclassement ; qu'il s'ensuit que le moyen soulevé par les requérantes ne peut qu'être écarté comme inopérant ;

17. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que la fédération des employés et cadres du commerce Force Ouvrière, la fédération Confédération Générale du Travail du commerce et des services, Mme Upravan et Mme Pringuez ne sont pas fondées à demander l'annulation de la décision du 5 avril 2018 par laquelle le DIRECCTE des Hauts-de-France a homologué le document unilatéral fixant plan de sauvegarde de l'emploi portant sur un projet de licenciement collectif établi par les sociétés Diramode et PPP ; qu'il s'ensuit, sans qu'il soit besoin de statuer sur les fins de non-recevoir soulevées par ces sociétés, que les conclusions à fin d'annulation ne peuvent qu'être rejetées ;

Sur les frais liés au litige :

18. Considérant les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que soient mises à la charge de l'Etat, qui n'est pas la partie perdante dans la présente instance, les sommes demandées par les requérantes, au titre des frais exposés par elles et non compris dans les dépens ; que dans les circonstances de l'espèce, il n'y a pas lieu de mettre à leur charge la somme que sollicitent les sociétés PPP et Diramode au même titre ;

D É C I D E :

Article 1^{er} : La requête de la fédération employés et cadres du commerce Force Ouvrière, de la fédération Confédération Générale du Travail du commerce et des services, de Mme Upravan et de Mme Pringuez est rejetée.

Article 2 : Les conclusions présentées par les sociétés Diramode et Promotion du Prêt-à-Porter sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 3 : Le présent jugement sera notifié à la fédération employés et cadres du commerce Force Ouvrière, à la fédération Confédération Générale du travail du commerce et des services, à Mme Maley Upravan, à Mme Valérie Pringuez, à la SA Diramode, à la SAS Promotion du Prêt-à-Porter et au ministre du travail.

Copie en sera adressée à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Hauts-de-France.

Délibéré après l'audience du 12 juillet 2018, à laquelle siégeaient :

Mme Rouault-Chalier, président,
M. Caron, premier conseiller,
M. Sanson, conseiller.

Lu en audience publique le 16 juillet 2018.

Le rapporteur,

Signé

P. SANSON

Le président,

Signé

P. ROUAULT-CHALIER

Le greffier,

Signé

N. GINESTET-TREFOIS

La République mande et ordonne au ministre du travail 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 du présent jugement.

Pour expédition conforme,

Le greffier,